



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia
Sala de Casación Laboral

RIGOBERTO ECHEVERRI BUENO

Magistrado ponente

SL2265-2018

Radicación n.º 48492

Acta 22

Bogotá, D. C., veinte (20) de junio de dos mil dieciocho (2018).

Decide la Sala el recurso de casación interpuesto por el apoderado del señor **JOSÉ ANTONIO TRUJILLO DE LOS RÍOS**, contra la sentencia proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Manizales el 31 de agosto de 2010, dentro del proceso ordinario laboral que promovió en contra de la sociedad **DISTRIBUCIONES VETERINARIAS S.A.**

I. ANTECEDENTES

El señor José Antonio Trujillo de los Ríos presentó demanda ordinaria laboral en contra de la sociedad Distribuciones Veterinarias S.A., con el fin de obtener que se declarara que su contrato de trabajo, vigente entre el 7 de agosto de 1992 y el 14 de junio de 2006, había sido

terminado de manera ilegal e injusta el 18 de mayo de 2006. Como consecuencia de ello, solicitó que se dispusiera a su favor el pago de la indemnización por despido sin justa causa; la indemnización moratoria, por la retención ilegal de los valores correspondientes a la liquidación final de prestaciones sociales; y la indexación de los valores adeudados.

Para fundamentar sus súplicas, en la parte que interesa a la presente decisión, señaló que le había prestado sus servicios a la empresa demandada, en el cargo de gerente, desde el «*26 de junio de 1992*» hasta el 14 de junio de 2006, en ejercicio de un contrato de trabajo a término indefinido; que en acta de asamblea de accionistas del 30 de marzo de 2006, en la que participó como socio, había quedado consignada la disposición de «*...eliminar todos los accionistas, a través de una reforma de estatutos, de los cargos administrativos y nombrar gente externa que no sean familiares...*»; que, posteriormente, el 12 de mayo de 2006, la asamblea general le había solicitado a la Junta Directiva la designación de un nuevo gerente y la realización de un empalme, que debía desarrollarse en el 15 de junio de 2006; que el 18 de mayo de 2006, en una reunión de la Junta Directiva, fue elegido como gerente el señor Luis Fernando Vargas López y, al mismo tiempo, le fue remitida una comunicación en la que se daba por terminado su contrato de trabajo, en la medida en que «*...por disposición de la Asamblea General de Accionistas del día 30 de marzo de 2006, se dispuso que ninguno de los socios podrá ejercer Cargo Administrativo alguno y como consecuencia al usted ser*

accionista no puede ser Gerente de la empresa...»; que también le fue informado el nombramiento de un nuevo gerente y se le requirió la realización de un empalme, a más tardar el 15 de junio de 2006; que, por ello, había prestado sus servicios efectivamente hasta el 14 de junio de 2006 y, con posterioridad a tal data, solo ofrecía explicaciones telefónicas relacionadas con el ejercicio de su cargo; que, de manera sorpresiva, el 4 de julio de 2006, había recibido una nueva comunicación en la que se daba por terminado su contrato de trabajo, esta vez por irregularidades detectadas en el curso de una auditoría; que había contestado dicha carta con la indicación de que su vinculación ya había finalizado legalmente; que la razón aducida para la terminación de la relación laboral no constituía justa causa de despido, por lo que se le adeuda la indemnización correspondiente; y que sus prestaciones sociales fueron indebidamente retenidas por una denuncia penal instaurada en su contra, por la cual fue absuelto.

La entidad convocada al proceso se opuso a la prosperidad de las pretensiones de la demanda. Admitió como ciertos los hechos relacionados con la vinculación laboral y, en torno a lo demás, expresó que no era cierto. Explicó que, en realidad, al actor se le había dado por terminado su contrato de trabajo con justa causa, por irregularidades detectadas en el curso de una auditoría, y que la primera carta de despido a la que se hacía referencia en la demanda no era válida, en la medida en que había sido suscrita por quien no tenía legitimidad para ello. En su defensa, propuso las excepciones de prescripción,

inexistencia e ineficacia de la junta directiva en la que actuó Fernando Buriticá como presidente, terminación del contrato de trabajo por justa causa y de forma legal, compensación, enriquecimiento sin causa, buena fe de la sociedad demandada, mala fe del demandante y pago de lo no debido.

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

Tramitada la primera instancia, el Juzgado Primero Adjunto Laboral del Circuito de Manizales profirió fallo el 26 de marzo de 2010, por medio del cual declaró la existencia de la relación laboral entre las partes, entre el 26 de junio de 1992 y el 30 de junio de 2006; condenó a la sociedad demandada al pago de las prestaciones sociales causadas a favor del actor, junto con indemnización moratoria; y la absolvió respecto de las demás súplicas de la demanda.

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

Al resolver los recursos de apelación interpuestos por los apoderados de las partes, la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Manizales, a través de la sentencia del 31 de agosto de 2010, modificó la decisión emitida por el juzgador de primer grado, *«...únicamente en lo atinente al extremo cronológico final del contrato laboral existente entre las partes, en el sentido de que esa atadura terminó el 14 de junio de 2006, con consentimiento del demandante, en quien concurren las condiciones jurídicas de socio y trabajador de la sociedad demandada.»*

Para justificar su decisión atinente a la procedencia de la indemnización por despido injusto, que es el tema en el que se concentra el recurso de casación, el Tribunal advirtió que este caso contaba con la particularidad de que no solo se discutía «...si la decisión unilateral de la empleadora de dar por terminado el contrato laboral del demandante es justa, sino que también se debate en relación al momento en que se produjo el acto jurídico de extinción del contrato laboral entre trabajador y empleadora...» Anotó, en ese sentido, que el actor sostenía que su vinculación había sido terminada por medio de una comunicación del 18 de mayo de 2006, mientras que la demandada defendía la validez del despido con justa causa efectuado el 30 de junio de 2006.

Aclaró también que, en la primera comunicación, suscrita por el presidente de la Junta Directiva de la empresa, se daba por terminado el contrato de trabajo del demandante, como consecuencia de la voluntad de la asamblea de accionistas consignada en el acta del 30 de marzo de 2006, referente a que ningún socio podía ejercer cargos administrativos. Asimismo que, en la segunda, también se daba por terminado el contrato de trabajo del actor, pero esta vez por los resultados de una auditoría externa, en la que se daba cuenta de «...malos manejos, despreocupación y abandono por parte del gerente, a la postre el accionante, que aparejan violación de normas del reglamento interno de trabajo de la empresa...»

Descrita en esos términos la discusión, concluyó que en el expediente existían suficientes elementos de juicio que

acreditaban que «...*el reclamante efectivamente fue despedido por la demandada el 18 de mayo de 2006, como él lo sostiene en el introductorio, y no el 30 de junio de 2006, como lo asevera la sociedad llamada a responder en este proceso.*»

Para darle soporte a dicha inferencia, se remitió al acta de la asamblea general de accionistas del 30 de marzo de 2006 (Fls. 4 a 10), en la que se decidió «*eliminar*» a todos los socios de los cargos administrativos de la empresa; al acta de asamblea del 12 de mayo de 2006 (fol. 11 a 18), en la que se designó la nueva junta directiva y se requirió el nombramiento de un nuevo gerente; al acta de reunión de la nueva junta directiva del 18 de mayo de 2006 (fol. 19), en la que se eligió como gerente a Luis Fernando Vargas López; y a la comunicación del mismo 18 de mayo de 2006, dirigida al demandante (fol. 20), en la que se dio por terminado el contrato de trabajo de éste, como consecuencia de la decisión adoptada por la asamblea general de accionistas, y se le advirtió de la necesidad de realizar un empalme, hasta antes del 15 de junio de 2006.

Igualmente, se refirió a las declaraciones de Dalila Ardila Castro, según la cual el demandante había ocupado el cargo de gerente hasta la mitad del mes de junio de 2006; Luz Karime Giraldo, que ratificó dicha información y dio cuenta del empalme; Gustavo Isaza Isaza, que informó que el demandante había estado vinculado hasta el 14 de junio de 2006, cuando se realizó un acto social de despedida y la entrega del cargo al nuevo gerente; y Jorge Iván Mejía Rivera,

que confirmó el acto de despedida y las labores del nuevo gerente.

A partir de todo lo anterior, reiteró que al actor se le había comunicado la decisión de terminar su contrato de trabajo el 18 de mayo de 2006 y no el 30 de junio, así como que había permanecido al servicio de la demandada en labores de empalme hasta el 14 de junio de 2006, de manera que la calificación jurídica de la terminación del contrato debía hacerse en perspectiva de esa primera comunicación.

Subrayó también que toda la argumentación de la demandada, atinente a la falta de inscripción de la junta directiva que dio por terminada la relación laboral del actor, no tenía la solidez suficiente para desvirtuar las anteriores inferencias, pues *«...el acto jurídico de finiquito de la relación laboral contractual laboral entre los contendientes, está acreditado autónomamente con diversos elementos de prueba, distintos al de folios 11-18...»* y teniendo en cuenta que, de acuerdo con la jurisprudencia ordinaria, la demostración del despido no requiere de una prueba solemne. En apoyo de su reflexión, citó apartes de la sentencia emitida por esta sala CSJ SL, 2 feb. 2005, rad. 23219.

Dilucidado lo anterior, explicó que, en principio, el motivo aducido por la demandada para dar por terminado el contrato de trabajo no encajaba dentro de las justas causas establecidas en el artículo 7 del Decreto 2351 de 1965, pues ninguna de ellas mencionaba la desvinculación como consecuencia de la decisión de una asamblea general de

accionistas de que ningún socio puede desempeñar cargos administrativos.

No obstante, resaltó que:

[...] lo anterior no decide el litigio a favor del demandante, pues no encuentra la Sala que en el caso, con el acto documentado a folio 20 ib, se haya estructurado en rigor un despido, pues en estricto sentido no hubo unilateralidad del empleador respecto al accionante en la toma de esa decisión, en cuanto en el proceso existen medios de prueba que indican que éste, como socio de la sociedad demandada, participó de la decisión de que se nombrara nuevo gerente de ésta, como se advierte en el documento de folios 11-18 ib, del que fluye que el demandante JOSÉ ANTONIO TRUJILLO DE LOS RÍOS se hizo representar en la asamblea extraordinaria de accionistas del 12 de mayo de 2006, por el señor LUIS FERNANDO ZULUAGA ZULUAGA, quien votó favorablemente las siguientes proposiciones, que fueron aprobadas:

“...d Solicitar a la Junta Directiva que realice el nombramiento de gerente general en un término no mayor a 8 días calendario, contados a partir de esta fecha, día en el cual se iniciará el procedimiento de empalme...”

“e. Solicitar a la Junta Directiva que se ordene al nuevo gerente general que (sic) realuce (sic) el empalme en un término no superior al día 15 de junio de 2006...”

Destacó también que el demandante, en su condición de socio, había conferido poder para actuar en la asamblea general de accionistas al señor Fernando Zuluaga Zuluaga, en los términos del artículo 184 del Código de Comercio, y que este último, en su declaración, había informado que su representado había estado al tanto de todas las decisiones adoptadas, *«...incluso de las referentes a que debía dejar su cargo como gerente de la sociedad, en virtud de ser socio de la misma...»*

Finalmente, coligió que:

De tal manera que si, como acaba de constatarse, el demandante, en su condición de socio de la demandada, estuvo de acuerdo con que se le separara de su cargo de gerente que desempeñaba en ella, mal hace ahora al pedir de la justicia laboral que como trabajador se le indemnice por haber sido despedido injustamente.

Es aquí donde cobra trascendencia lo que al principio de estas argumentaciones se anunció, esto es, la estructuración en este caso, en relación con el demandante, de la figura del artículo 25 del código sustantivo del trabajo, nominada “Concurrencia de contratos”, en tanto los actos de la asamblea societaria objeto de debate, que él mismo aprobó a través de su mandatario, lo impactan como socio y, aún, lo someten como trabajador, en la medida que aparejaron la terminación de su contrato laboral, decisión que consintió.

IV. RECURSO DE CASACIÓN

Fue interpuesto por el apoderado de la parte demandante, concedido por el Tribunal y admitido por la Corte, que procede a resolverlo.

V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

Pretende el recurrente que la Corte case la sentencia recurrida, en cuanto confirmó la absolución por concepto de indemnización por despido injusto, para que, en sede de instancia, revoque la decisión de primer grado en este punto y le otorgue prosperidad a la referida súplica.

Con tal propósito formula cuatro cargos, por la causal primera de casación laboral, que fueron oportunamente replicados y que pasan a ser examinados por la Sala.

VI. PRIMER CARGO

Se enuncia de la siguiente forma:

La sentencia violó la ley por aplicación indebida del artículo 25 del Código Sustantivo del Trabajo, lo que a su vez condujo a la también aplicación indebida del artículo 64 del mismo Código, reformado por los artículo (sic) 6º de la Ley 50 de 1990 y 28 de la Ley 789 de 2002.

En la demostración del cargo, el censor advierte que, por la naturaleza de su acusación, acepta las conclusiones fácticas del Tribunal en torno a que al demandante le es aplicable la figura de la concurrencia de contratos; que fue despedido el 18 de mayo de 2006 y no el 30 de junio del mismo año; que el motivo aducido para la terminación de su contrato de trabajo no encaja dentro de las justas causas legales; y que, como socio, participó en la decisión de designar un nuevo gerente.

Arguye que si la figura de la concurrencia de contratos, prevista en el artículo 25 del Código Sustantivo del Trabajo, le era aplicable al demandante, por tener las calidades de socio y trabajador, el Tribunal debió tener en cuenta que «...los preceptos legales y contractuales que rigen una y otra condición son diferentes y, por consiguiente independientes...», de manera que la conducta del actor como trabajador no podía ser juzgada o calificada con referencia a su título socio, ni su comportamiento podía ser opuesto para juzgar sus acciones u omisiones como trabajador, como tácitamente se reconoció en algunos apartes de la providencia atacada.

Indica, en dicha medida, que el Tribunal aplicó indebidamente el artículo 25 del Código Sustantivo del Trabajo, al sostener que «...*las actuaciones que “impactan” al demandante como socio, lo “someten” como trabajador...*», y que eso explica la contradicción de la decisión cuestionada, al predicar que la demandada ejecutó el despido el 18 de mayo de 2006, para luego sostener que, en estricto rigor, no se había estructurado el despido, pues no hubo unilateralidad del empleador en la construcción de tal determinación.

Alega también que en la sentencia recurrida se llega al absurdo de sostener que aunque el actor, en su condición de trabajador, en el marco de la asamblea de accionistas, se hubiera opuesto a la designación de nuevo gerente, en todo caso su pretensión indemnizatoria no estaría llamada a prosperar, porque como socio la aceptó. Igualmente, que los mencionados errores condujeron a la aplicación indebida del artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, pues el hecho de que el motivo opuesto para la terminación del contrato de trabajo no enajara dentro de las justas causas de despido debía implicar el pago de la respectiva indemnización.

VII. RÉPLICA

Señala que el Tribunal le dio al artículo 25 del Código Sustantivo del Trabajo el único entendimiento que puede tener, pues a pesar de que las relaciones jurídicas de socio y trabajador son diferentes y autónomas, no se puede

desconocer que, cuando recaen en una misma persona, no pueden desligarse. Agrega que tampoco fue desconocido el artículo 64 de la misma codificación, pues el demandante consintió su retiro, por la designación de un nuevo gerente.

VIII. SEGUNDO CARGO

Se enuncia de la siguiente forma:

La sentencia violó la ley por interpretación errónea del artículo 25 del Código Sustantivo del Trabajo, lo que a su vez condujo a la aplicación indebida del artículo 64 del mismo Código, reformado por los artículos 6º de la Ley 50 de 1990 y 28 de la Ley 789 de 2002.

En desarrollo del cargo, el censor aclara que su acusación coincide, en esencia, con la del primer cargo, salvo en lo que tiene que ver con el concepto de vulneración de la ley, en caso de que esta corporación entienda que el Tribunal no se limitó a aplicar el artículo 25 del Código Sustantivo del Trabajo, sino que le dio un alcance equivocado.

En ese sentido, admite las conclusiones fácticas del Tribunal señaladas en el desarrollo del primer cargo y sostiene que dicha corporación incurrió en un error hermenéutico, pues la concurrencia de contratos no implica «...confundir o subsumir...», sino que «...impone que los ordenamientos legales y contractuales que rigen una y otra condición, son diferentes y, por consiguiente, independientes...», de manera que la conducta del actor como trabajador no podía ser juzgada o calificada con referencia a su rótulo de socio, ni su proceder como socio podía ser

opuesto para juzgar sus acciones u omisiones como trabajador.

En lo demás, los argumentos del cargo son fundamentalmente iguales a los del primero.

IX. RÉPLICA

Insiste en que a pesar de que las relaciones jurídicas de socio y trabajador son diferentes y autónomas, en este caso se da una *conurrencia especialísima* en la misma persona, no solo de trabajador y socio sino de trabajador y empleador, de manera que las actuaciones hechas en una calidad deben tener repercusión respecto de la otra. Aduce que, por ello, el Tribunal acertó al concebir que no podía hablarse de un despido, cuando fue el mismo demandante el que consintió su separación de la empresa, pues no se demostró que en algún momento hubiera estado en desacuerdo con esa decisión.

X. TERCER CARGO

Se enuncia de la siguiente forma:

La sentencia violó la ley por aplicación indebida del artículo 64 del código Sustantivo del Trabajo, reformado por los artículo (sic) 6º de la Ley 50 de 1990 y 28 de la Ley 789 de 2002, en concordancia con el artículo 25 del mismo código.

Precisa que el Tribunal incurrió en los siguientes errores de hecho:

1. Haber dado por demostrado, no estándolo, que el demandante consintió en el motivo aducido para la terminación del contrato de trabajo.

2. No haber dado por demostrado, estándolo, que el motivo invocado para la terminación del contrato de trabajo del demandante Antonio José Trujillo de los Ríos, no fue aprobado por la unanimidad de los socios de la sociedad demandada y, mucho menos, que el mismo haya sido consentido por éste en calidad de accionista.

Identifica como pruebas erróneamente apreciadas el acta de la asamblea ordinaria de accionistas de la demandada llevada a cabo el 30 de marzo; el acta de asamblea extraordinaria del 12 de mayo de 2006; y el testimonio de Fernando Zuluaga Zuluaga.

En desarrollo de la acusación, el censor admite expresamente las deducciones del Tribunal relacionadas con que el motivo opuesto para la terminación del contrato de trabajo no encajaba dentro de las justas causas de despido y que en el demandante se daba una concurrencia de contratos, que implicaba que su conducta de socio lo sometía como trabajador.

Expone, en tal sentido, que en el proceso no estaba demostrado que el demandante hubiera prestado su consentimiento para modificar los estatutos de la empresa y para dar por terminado su contrato de trabajo, por estar inhabilitado para seguir desempeñando la calidad de gerente. Indica que el acta de asamblea del 12 de mayo de 2006 no contiene elemento de juicio alguno que dé cuenta del porqué se solicitó la designación de un nuevo gerente, mientras que

en el Acta no. 007 del 30 de marzo de 2006 se muestra la aprobación de la restricción para que los socios desempeñen cargos administrativos, pero en «...*el texto de la misma se indica que había el 100% de la asistencia y no se dice cuáles accionistas votaron favorablemente esa proposición y, mucho menos aún, que el demandante lo haya hecho.*» Igualmente, que el testimonio de Fernando Zuluaga, que puede ser analizado como consecuencia de los anteriores errores, se refiere es al transcurso de la audiencia en la que se designó el nuevo gerente, que es diferente de aquella en la cual se resolvió «*eliminar*» a los accionistas y a sus parientes de los cargos administrativos, que fue lo que determinó el despido del demandante.

Siendo así, añade, ante el hecho indiscutido de que el motivo expuesto para la terminación del contrato de trabajo no constituía justa causa y sin haberse demostrado que el actor *consintió* esa decisión, resultaba indiscutible la procedencia de la indemnización por despido.

XI. RÉPLICA

Estima que en la argumentación de la censura se obvia el hecho de que las disposiciones de grupo se toman por mayoría y que, en ese sentido, si el demandante hacía parte de la colectividad, debía aceptar las decisiones mayoritarias que se adoptaran. Añade que nunca se demostró que el actor hubiera estado en desacuerdo con las resoluciones que determinaron la finalización de su contrato de trabajo y que, por el contrario, a partir del testimonio de Fernando Zuluaga

Zuluaga y el acta del 30 de marzo de 2006, se acredita que sí consintió tal situación.

XII. CUARTO CARGO

Se formula de la siguiente manera:

La sentencia violó la ley por aplicación indebida del artículo 64 del código Sustantivo del Trabajo, reformado por el artículo 6º de la Ley 50 de 1990 y 28 de la Ley 789 de 2002, en concordancia con el artículo 25 del mismo código.

En desarrollo de la acusación, el censor advierte que no es su intención controvertir el entendimiento que le dio el Tribunal al artículo 25 del Código Sustantivo del Trabajo, en tanto concluyó, a partir de allí, que los actos de un socio lo «someten» como trabajador. Tampoco desdice de la afirmación consignada en la sentencia recurrida, atinente a que el trabajador participó en la construcción de la decisión de nombrar un nuevo gerente.

Anota, en tal sentido, que:

Sin embargo, aplicando ese supuesto fáctico y el entendimiento que el Tribunal le dio al artículo 25 del Código Sustantivo del Trabajo, a otro supuesto de hecho y la conclusión jurídica que con referencia al mismo se sentó en el fallo impugnado, como son, en su orden, el hecho generador del despido: que “por disposición de la asamblea General de Accionista (sic) del 30 de marzo de 2006, se dispuso que ninguno de los socios podrá ejercer cargo administrativo alguno y como consecuencia al usted ser accionista no puede ser Gerente de la empresa” (...) y que: “el motivo aducido al actor para terminar su contrato laboral con la demandada, no encaja en ninguna de las causas justas que para ese efecto prevé el artículo 7º del decreto 2351 de 1965, en los quince numerales de su literal a) (...), se tiene que necesariamente se debió ordenar el pago de la indemnización por despido injusto prevista en el artículo 64 del Código Sustantivo, y como no lo hizo, se aplicó

indebidamente esa disposición legal, ya que la razón esgrimida para ello, como es la designación de un nuevo gerente y la intervención que en esa determinación tuvo el demandante, que, se repite, no se desconoce, nada tiene que ver con el hecho esgrimido como generador del despido, pues son circunstancias diferentes, así lo uno sea consecuencia de lo otro. Una cosa es la gimnasia y otra la magnesia.

XIII. RÉPLICA

Afirma que una de las condiciones necesarias para disponer el pago de la indemnización pretendida es que se demuestre un *despido sin justa causa* y que si la censura admite que el demandante consintió la terminación de su contrato de trabajo, como lo dedujo el Tribunal, no podía hablarse de despido.

XIV. CONSIDERACIONES

Los cargos se analizan de manera conjunta, a pesar de que se encaminan por vías diferentes, en la medida en que denuncian la infracción de las mismas normas y, por la estructura de sus argumentos, merecen una respuesta racionalmente armónica.

Aunque es verdad que el Tribunal fue un poco errático en el momento de determinar si en este caso se había presentado un despido del trabajador y si el mismo estaba amparado en alguna de las justas causas legales, lo cierto es que, en últimas, concluyó que no se había «...estructurado en rigor un despido, pues en estricto sentido no hubo unilateralidad del empleador respecto al accionante en la toma de esa decisión...» Tal inferencia, a su vez, estuvo ambientada

por una reflexión jurídica en virtud de la cual, ante la *conurrencia de contratos* en cabeza del demandante, expresada en su doble condición de socio y trabajador de la empresa, sus decisiones «...*lo impactan como socio y, aun, lo someten como trabajador...*»

En otras palabras, para el Tribunal el demandante había consentido la terminación de su contrato de trabajo, desde su posición de socio, y, por ello, no se había configurado un despido, en estricto rigor, ni resultaba coherente que pidiera una indemnización por despido injusto.

La censura intenta desvirtuar la legalidad de las anteriores reflexiones a partir de varios argumentos que se pueden condensar de la siguiente manera: *i)* la concurrencia de contratos prevista en el artículo 25 del Código Sustantivo del Trabajo supone que las diferentes relaciones jurídicas que confluyen son autónomas e independientes, de manera tal que las decisiones adoptadas por una persona bajo el rol de socio no lo pueden impactar o perjudicar como trabajador; *ii)* en todo caso, no es cierto que el demandante hubiera consentido la terminación de su contrato de trabajo, desde su posición de accionista; *iii)* y, en últimas, así hubiera participado en la confección de esa disposición, nada impedía que se dispusiera a su favor el pago de la indemnización por despido injusto.

Planteada en estos términos la discusión, desde el punto de vista jurídico, la Corte debe comenzar por resaltar

que, en virtud de lo establecido en el artículo 25 del Código Sustantivo del Trabajo, es perfectamente posible que el contrato de trabajo concorra con otros de otra naturaleza, sin que, por ello, pierda su condición sustancial laboral, ni las garantías que le son propias.

Así lo ha señalado esta sala de la Corte en repetidas oportunidades en las que ha indicado que *«...en los términos del artículo 25 del Código Sustantivo del Trabajo, es posible la concurrencia de un contrato de trabajo con otro u otros de distinta naturaleza, sin que ello signifique necesariamente que el primero pierda la calidad de tal, ni que los segundos la adquieran.»* (CSJ SL, 3 jun. 2004, rad. 21223; CSJ SL, 10 nov. 2004, rad. 25528; CSJ SL, 13 abr. 2005, rad. 23721; y CSJ SL10126-2017, entre otras).

En ese sentido, como en este caso, en la persona del demandante podían concurrir válidamente la condición de socio, respaldada por un contrato de sociedad, y la de trabajador – gerente -, derivada de un contrato de trabajo, sin que las dos relaciones jurídicas subyacentes perdieran la naturaleza legal y estatutaria que les son propias, por el simple hecho de materializarse de manera simultánea.

Ahora bien, es cierto que, como lo reivindica la censura, del hecho de que las relaciones jurídicas que concurren no pierdan su naturaleza, se deriva la regla general de que cada vinculación debe ser tratada de manera autónoma e independiente y, por lo mismo, que la conducta desplegada bajo determinado rol contractual no impacte ni repercuta en

el otro. En otros términos, es verdad que, desde el punto de vista jurídico, unas son las relaciones y actuaciones que mantiene una persona bajo el rótulo de socio y otras las que se derivan de su condición de trabajador y, en principio, las unas no pueden ser juzgadas en relación con las otras.

Esta sala de la Corte ha precisado al respecto que en la concurrencia de contratos:

[...] a pesar de su existencia y ejecución paralelas o concomitantes en el tiempo, cada contrato conserva su propia naturaleza jurídica y su propia individualidad, sin que la suerte de uno de ellos afecte necesariamente la del otro y sin que la expiración o el incumplimiento de uno o de ambos contratos tengan las mismas consecuencias ante la ley, por ser distintos los regímenes normativos aplicables a cada una de aquellas especies de contratación. (CSJ SL, 10 sep. 1986, rad. 445).

Por ello, en principio, a la censura le asiste razón cuando afirma que, en el marco de la concurrencia de contratos, «...los preceptos legales y contractuales que rigen una y otra condición son diferentes y, por consiguiente independientes...»

Sin embargo, la referida regla de autonomía de las relaciones jurídicas propia de la concurrencia de contratos no implica que no puedan tener interrelación y que las decisiones tomadas en un rol no interfieran en el otro. Razones de coherencia, confianza legítima y buena fe en la ejecución de los contratos exigen que, en ciertos casos especiales, los vínculos envueltos dentro de una concurrencia tengan implicaciones mutuas, de manera que, por ejemplo, la decisión de una persona, en su calidad de

socio accionista de la empresa, lo impacte o someta, en sus relaciones como trabajador, en la forma en la que lo determinó el Tribunal.

En efecto, a pesar de que, como ya se dijo, cada relación jurídica envuelta en una concurrencia de contratos debe mantener su propio estatuto legal, en virtud de lo establecido en el artículo 25 del Código Sustantivo del Trabajo, lo cierto es que en el ejercicio simultáneo de ellas, por el hecho de recaer en la misma persona, resulta común que ciertas actuaciones se confundan y tengan múltiples implicaciones, de manera que, por razones de coherencia, algunas de esas determinaciones ejecutadas desde una posición deben tener un impacto transversal e influir en la otra.

Ello es así cuando, por ejemplo, debido a la concurrencia de contratos, se confunden los roles administrativos con los sociales, se entremezclan las posiciones de trabajador y empleador en una misma persona, y, en general, se ocupan posiciones de poder que no pueden ser indebidamente aprovechados bajo la regla de autonomía. En estos casos, las personas deben actuar de buena fe en el ejercicio de sus vinculaciones y conservar un comportamiento coherente, que no sorprenda a su contraparte, de manera que no pueden desconocer sus actos propios, así hubieran sido desplegados bajo el rótulo de otra relación jurídica diferente.

Esta sala de la Corte ha reconocido esta regla en anteriores oportunidades en las que, por ejemplo, ha

precisado que la decisión de una empresa respecto de un gerente, en su rol de mandatario, lo impacta también como trabajador. En la sentencia CSJ SL, 16 mar. 1995, rad. 6799 se dijo al respecto:

Acerca de estas cuestiones, observa la sala ante todo que la concurrencia del contrato de trabajo con otros que se celebren entre las mismas personas, no supone el paralelismo e independencia de los nexos, sino más bien lo contrario, dado que lo usual es que el desarrollo del contrato de trabajo involucre el desenvolvimiento sincrónico e interdependiente de los otros vínculos. Ello suele acontecer particularmente en relación al ejercicio de la gerencia de una empresa, dado que el cumplimiento de las obligaciones laborales del gerente enganchado laboralmente, comportan en gran medida la ejecución de actos propios de la gerencia o de la representación, que son consustanciales a la naturaleza del empleo. De suerte que entendidas así las cosas, sí como sucedió en el asunto de los autos, a un gerente le restan en absoluto la facultad de representación, resulta plausible desprender que el empleador le está cambiando las condiciones de la prestación del servicio e incluso lo está degradando desde el punto de vista de la jerarquía interna, lo cual además es probable que genere la afectación de la dignidad laboral del empleador, quien frente al restante personal y dentro del respectivo medio, pasará a ejercer las funciones que le queden, en un plano de inferioridad.

Asimismo, en la sentencia CSL SL, 30 nov. 2010, rad. 39143, la Corte llamó la atención en que, por razones de transparencia, no resultaba válido admitir que una misma persona, desde su condición de socio y gerente, suscribiera un contrato de trabajo en el que, a su vez, fungía como trabajador, para darse unas especiales condiciones que luego opondría a la empresa. En esa oportunidad dijo la Corte:

En lo esencial del cargo, el recurrente le atribuye al Tribunal la infracción directa del artículo 25 del Código Sustantivo del Trabajo, en cuanto no tuvo en cuenta que las calidades de socio, gerente y trabajador concurrieron en el actor.

En relación con ese reproche, cabe anotar que de la sinopsis que se hizo del fallo impugnado se desprende con facilidad que no

incurrió el Tribunal en el quebranto normativo que se le atribuye, como que no puso en discusión que el actor, a la vez que fungió como socio y gerente, estuvo vinculado por un contrato de trabajo, solamente que concluyó que debía entenderse convenido a término indefinido. Asentó, en efecto, ese fallador:

“Por lo tanto, la Sala no comparte la conclusión arribada por el a quo al aceptar la existencia del contrato laboral suscrito por el demandante con las condiciones ya múltiplemente referidas, y por ello, debe entenderse sin efecto legal alguno el contrato a término definido, como consecuencia de lo anterior, lo conducente es predicar la existencia de un contrato a término indefinido con las condiciones ya citadas y acorde con lo señalado en el artículo 24 del C.S.T. sobre la teoría del contrato realidad”.

Por manera que no desconoció que en el caso del actor concurrieron su calidad de socio y de gerente, vinculado por contrato de trabajo, de tal suerte que no ignoró la posibilidad de concurrencia de vínculos jurídicos de que trata el artículo 25 del Código Sustantivo del Trabajo, según el cual, “Aunque el contrato de trabajo se presente involucrado o en concurrencia con otro u otros, no pierde su naturaleza, y le son aplicables, por tanto, las normas de este Código”. Aquí el Tribunal, pese a que encontró la calidad de socio del actor de la sociedad demandada, le dio plena eficacia al contrato laboral que existió entre las partes, de modo que no desconoció su naturaleza, y, por esa razón, aplicó el Código Sustantivo del Trabajo, cuando concluyó que ese contrato fue a término indefinido. Por lo tanto, no infringió aquella disposición legal.

*En verdad, el razonamiento del Tribunal no se basó en la existencia o no del contrato laboral, sino en su duración y **en la viabilidad ética y jurídica de que el actor, a pesar de ser gerente de la sociedad demandada, suscribiera un contrato laboral a término fijo, ostentando la doble condición de representante legal y trabajador**, cuestión en la que nada incide la concurrencia de los contratos de trabajo y de sociedad.*

Para ese fallador, “...no puede aceptarse que una misma persona se concentren las facultades para obligarse como persona natural al servicio del ente jurídico demandado y a su vez para obligar a la misma sociedad, pues tal situación contempla en sí una incompatibilidad de proceder”. Dijo, además, que, para garantizar la transparencia, quien debió suscribir el contrato en representación de la sociedad fue su subgerente, quien tenía las mismas facultades del gerente y remató esa argumentación señalando: “No es aceptable tolerar que el demandante en forma unilateral estipule en el contrato de trabajo a término indefinido unas condiciones legales especiales que posteriormente utilizará en contra de la empleadora, desconociendo abiertamente las

condiciones que comportan un acto jurídico, como lo es el acuerdo de voluntades de dos o más partes, pues, para el caso de autos, solo existió una parte, el señor HECTOR ALIRIO MATEUS VÁSQUEZ”.

Para la Corte los razonamientos jurídicos del Tribunal son acertados, pues se corresponden con las normas legales que gobiernan las facultades y restricciones de la representación, en tratándose de contratos comerciales, que buscan que una misma persona no pueda fungir como contraparte de quien representa, o contratar consigo misma.

[...]

A la luz de esa disposición, es forzoso concluir que la decisión del Tribunal es ajustada a derecho, pues no podía avalar que el actor, en su condición de gerente, estableciera, motu proprio, las condiciones de su contrato de trabajo.

El Tribunal tampoco infringió el artículo 55 del Código Sustantivo del Trabajo, que trata sobre la ejecución de buena fe del contrato de trabajo, como que consideró que ella no estaba presente en la conducta del demandante, lo que indica que tuvo en cuenta el precepto.

Estimó el juzgador que “También se echa de menos en el expediente que el demandante hubiera notificado a la junta directiva de la sociedad sobre la suscripción del mentado contrato, lo cual permite inferir que nunca salió de su orbita (sic) el conocimiento de las condiciones contractuales que solamente él conocía y que únicamente vino (sic) a ser públicas cuando se terminó el vínculo contractual para alegarlas en su favor, conducta con la cual preconstituyó unos elementos de facto que nunca pudieron ser discutidos por la empleadora, proceder que incluso comporta la mala fe del trabajador.” (Folio 282).

En conclusión, en el presente caso, en razón de las condiciones no discutidas relacionadas con la categoría del demandante, como gerente y trabajador de la empresa demandada, no le era dable que concentrara en su misma persona las facultades para obligarse como persona natural y, a la vez, para obligar a la misma sociedad en la fijación del término de su contrato de trabajo, como con acierto lo concluyó el ad quem.

Todo lo anterior conduce a reiterar que aunque la concurrencia de contratos prevista en el artículo 25 del Código Sustantivo del Trabajo supone, por regla general, una autonomía de los vínculos jurídicos que confluyen, lo cierto es que, en determinados casos, las actuaciones propias de

cierta posición deben impactar a la otra, por exigirse de las personas un comportamiento consecuente y por no resultar apropiado un aprovechamiento indebido de sus propios actos. Para el caso concreto, es cierto que una persona que participa en la decisión de terminar su contrato de trabajo, desde su condición de socio, no puede desconocer ese hecho, de manera posterior, para solicitar una indemnización.

En ese sentido, el Tribunal no incurrió en los errores jurídicos que denuncia la censura en los dos primeros cargos, al concluir que, en la medida en que el demandante participó en la terminación de su contrato de trabajo, desde su posición de socio accionista, no se podía admitir, en estricto rigor, la existencia de un despido, y *«...mal hace ahora al pedir de la justicia laboral que se le indemnice por haber sido despedido injustamente...»*

En lo que tiene que ver con los errores de hecho denunciados en el tercer cargo, cabe recordar que, desde el punto de vista fáctico, el Tribunal concluyó que no había existido una *«unilateralidad»* en la terminación del contrato de trabajo, sino una suerte de decisión conjunta, de manera que, en últimas, no había prueba del despido.

A partir de las pruebas calificadas a que hace referencia la censura se puede advertir lo siguiente:

En el acta de asamblea ordinaria de accionistas del 30 de marzo de 2006 consta la participación del demandante José Antonio Trujillo de los Ríos, como socio, así como la

decisión mayoritaria de «...eliminar todos los accionistas, a través de una reforma de estatutos, de los cargos administrativos y nombrar gente externa que no sean familiares... se procede a reformar los estatutos en el sentido que ningún accionista puede acceder a cargos administrativos ni los familiares hasta el cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad y primero civil...» También se consigna allí que, en el curso de la reunión, «...**se les indaga a los respectivos gerentes** el tiempo que requieren para hacer entrega de sus cargos y se aprueba que la misma se debe hacer en un término máximo de noventa días...» (fol. 4 a 10). Resalta la Sala.

Igualmente, en el acta de asamblea extraordinaria del 12 de mayo de 2006 (fol. 11 a 18) consta la participación del actor, a través de Luis Fernando Zuluaga Zuluaga, así como la decisión societaria de pedirle a la Junta Directiva «...que destituya al actual Gerente General a partir del día de posesión de la Junta Directiva...»; requerirle «...que el Gerente que estaba realizando el empalme, JOSÉ ANTONIO TRUJILLO DE LOS RÍOS, continúe hasta tanto realice su nombramiento y se le haga el empalme correspondiente, teniendo en cuenta que se realizará el nombramiento con la mayor celeridad posible...»; exhortarla a que «...realice el nombramiento de Gerente General en un término no mayor a 8 días calendario, contados a partir de esta fecha, día en el cual se iniciará el correspondiente empalme...»; y «...que ordene al nuevo Gerente General que realice el empalme en un término no superior al día 15 de junio de 2006.» Todas estas propuestas fueron votadas de manera favorable por el demandante, en su

calidad de socio, a través de su representante Luis Fernando Zuluaga Zuluaga.

A partir de los referidos documentos, el Tribunal podía concebir de manera razonable que el demandante había participado en la decisión de terminar su contrato de trabajo, debido a la decisión societaria de alejar a los accionistas de la empresa y a sus familiares de los cargos administrativos de la empresa. Nada diferente emana del hecho de que, en el interior de las asambleas, hubiera concebido la necesidad y pertinencia de esa medida; que en su condición doble de socio y gerente – trabajador - hubiera discutido y aprobado la necesidad de abdicar a ese título de gerente y dar paso a la designación de otra persona; y que, en general, hubiera expresado y aceptado su disposición para entregar el cargo y realizar un empalme.

Ahora bien, el hecho de que no hubiera mediado «*unilateralidad*» del empleador en la terminación del contrato de trabajo y que el trabajador hubiera participado en la toma de decisión de esa medida, como ya se vio, descartaba razonablemente la existencia del despido, como lo dedujo el Tribunal, pues una de las condiciones esenciales de tal figura jurídica es que la decisión de romper el vínculo laboral provenga de manera personal y exclusiva de una de las partes, ya que, de lo contrario, se tratará de una decisión consentida.

Es aquí cuando resulta relevante lo expuesto en líneas anteriores en cuanto a que, por razones de coherencia,

confianza legítima y buena fe en la ejecución de los contratos, la decisión del demandante, en su calidad de socio accionista de la empresa, lo debía impactar o someter en sus relaciones como trabajador, en la forma en la que lo determinó el Tribunal, pues, en últimas, fue él quien de manera libre y voluntaria aceptó la terminación de su contrato de trabajo para darle paso a la voluntad societaria de cambiar la estructura y manejo de la empresa.

Por lo anterior, el Tribunal tampoco incurrió en los errores de hecho denunciados en el tercer cargo, al examinar las actas de asamblea visibles a folios 4 a 18, lo que descarta la posibilidad de analizar el testimonio del señor Luis Fernando Zuluaga Zuluaga, por no ser un medio de prueba calificado en la casación del trabajo.

Resta decir que al no ser derruida en casación la inferencia del Tribunal relativa a que, en este caso, no se presentó, en estricto rigor, un despido, el cuarto cargo resulta totalmente inane pues, como lo ha sostenido la Sala en repetidas oportunidades, la procedencia de la indemnización establecida en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo está atada, en primer término, a la demostración del hecho del despido. Sin tal elemento, no es necesario ni pertinente indagar por la presencia de alguna justa causa, como lo requiere el censor.

Así las cosas, los cargos son infundados.

Las costas en el recurso extraordinario estarán a cargo de la parte recurrente. Se fijan las agencias en derecho en la suma de TRES MILLONES SETECIENTOS CINCUENTA MIL PESOS (\$3.750.000.00 M/CTE), que se incluirá en la liquidación que el juez de primera instancia haga, con arreglo a lo dispuesto en el artículo 366 del Código General del Proceso.

XV. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley, **NO CASA** la sentencia dictada el 31 de agosto de 2010, por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Manizales, dentro del proceso ordinario laboral seguido por **JOSÉ ANTONIO TRUJILLO DE LOS RÍOS** contra **DISTRIBUCIONES VETERINARIAS S.A.**

Costas como se indicó en la parte motiva.

Cópiese, notifíquese, publíquese, cúmplase y devuélvase el expediente al tribunal de origen.

FERNANDO CASTILLO CADENA

Presidente de la Sala

GERARDO BOTERO ZULUAGA

JORGE MAURICIO BURGOS RUIZ

CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO

RIGOBERTO ECHEVERRI BUENO

LUIS GABRIEL MIRANDA BUELVAS

JORGE LUIS QUIROZ ALEMÁN

SALVAMENTO DE VOTO

Demandante: José Antonio Trujillo de los Ríos

Demandado: Distribuciones Veterinarias S.A.

Sentencia: SL2265-2018

Radicado Interno: 48492

Magistrado Ponente: Rigoberto Echeverri Bueno

Tal como lo manifesté en la primera sesión en la cual se derrotó la propuesta de fallo que en condición de ponente le presente a la Sala, así como en la que se aprobó la providencia de la que me aparto, no comparto la decisión que la mayoría adoptó, en el sentido de no casar la sentencia fustigada.

En efecto, estimo que la Corte debió quebrar la sentencia del Tribunal porque: (i) interpretó erróneamente el artículo 25 del Código Sustantivo de Trabajo al sostener que las actuaciones del demandante en calidad de socio, «*lo someten como trabajador*» y, (ii) porque desde la óptica de lo fáctico se equivocó al concluir que el contrato de trabajo finalizó por mutuo consentimiento. Tales reflexiones, en el mismo orden las explico a continuación.

1. DE LA CONCURRENCIA DE CONTRATOS PREVISTA EN EL ARTÍCULO 25 DEL CÓDIGO SUSTANTIVO DE TRABAJO Y SUS

IMPLICACIONES EN LA DUALIDAD SOCIO-TRABAJADOR

El artículo 25 del Código Sustantivo de Trabajo regula la figura de la concurrencia de contratos en cabeza de un mismo trabajador, así:

ARTÍCULO 25. CONCURRENCIA DE CONTRATOS. Aunque el contrato de trabajo se presente involucrado o en concurrencia con otro, u otros, no pierde su naturaleza, y le son aplicables, por tanto, las normas de este Código.

Según esta disposición, un trabajador puede ser titular de uno o varios contratos de trabajo y de uno o varios contratos civiles o mercantiles. Unos y otros válidamente coexisten con su propia fisonomía, regulación y autonomía, y no se superponen, implican o solapan.

De acuerdo con ello, es válido que un trabajador en relación con una misma empresa tenga simultáneamente doble calidad: una, como trabajador subordinado bajo las reglas de la legislación laboral y, otra, como socio o accionista cuyo status lo regula el derecho societario. En un caso el vínculo se formaliza a través de un contrato de trabajo y en el otro mediante la suscripción o adscripción a un contrato de sociedad o de colaboración.

En uno y otro, en cuanto vínculos jurídicos concurrentes e independientes, también los roles e intereses son disímiles. En el contrato de trabajo el empleado actúa subordinado y sometido a las órdenes e instrucciones de su empleador-nominador, sea la junta directiva, la asamblea o

cualquier órgano social competente. Aquí el objeto directo lo constituye la prestación personal de un servicio a cambio de una retribución (art. 22 y 23 C.S.T.), aunque indirectamente puedan existir otros intereses como el de participar o tener injerencia directa en la gestión de los negocios sociales.

Desde la otra faceta, en el contrato de sociedad los socios o accionistas realizan un aporte de capital con el fin de repartirse entre sí las utilidades o ganancias de la empresa social, de donde se sigue que los inversionistas no están vinculados por relaciones de subordinación entre ellos ni con la sociedad que constituyen, la cual, recuérdese, «*forma una persona jurídica de los socios individualmente considerados*» (art. 98 C. Co.).

Desde el prisma de los derechos subjetivos que confiere una y otra calidad, de igual manera existen notables diferencias. La legislación laboral y de seguridad social otorga unos derechos y beneficios de índole salarial y prestacional, basados en el carácter protectorio del trabajo humano sobre el que se estructura esta disciplina, que debe satisfacer el empleador y en otros casos las entidades de seguridad social. Entretanto, el socio tiene otro tipo de prerrogativas derivadas de su condición de inversionista, donde prevalecen los intereses económicos; así, por ejemplo, en tratándose de los accionistas estos tienen el derecho de participar en las deliberaciones de la asamblea general y votar en ellas, participar en el reparto de utilidades, negociar libremente

sus acciones, fiscalizar, entre otros.

Pues bien, estas diferencias entre la figura del socio y trabajador, que convergen en cuanto pueden recaer y coexistir en una misma persona en relación con una misma empresa, permiten colegir que los roles y las decisiones que se adopten en cada uno de estos escenarios en principio no trascienden al otro. Es precisamente en este punto en el que contraste sustancialmente con la decisión mayoritaria de la que me aparto.

Ciertamente, la mayoría de los integrantes de esta Sala entiende que *“en el ejercicio simultáneo de [cada relación jurídica -laboral y societaria-], por el hecho de recaer en la misma persona, resulta común que ciertas actuaciones se confundan y tengan múltiples implicaciones, de manera que, por razones de coherencia, algunas de esas determinaciones ejecutadas desde una posición deben tener un impacto transversal e influir en la otra”*.

No comparto tal raciocinio, porque las políticas de dirección y gobierno que los socios adoptan en su condición de tales no invaden el ámbito de su relación de trabajo, en el evento de que a su vez sean empleados de la compañía. De igual manera, el ejercicio de los derechos políticos de los socios de deliberar y votar a favor de determinadas proposiciones con efectos laborales al interior de la compañía, no implica un allanamiento o permisión de quienes votaron, para que les sean violados los derechos

derivados de su condición de trabajadores.

Desde luego, nada obsta para que en un mismo acto o reunión un socio se manifieste como trabajador, por ejemplo, cuando formula una oferta o propuesta individual que incide sobre su situación jurídica laboral. En este caso, tal manifestación debe ser inequívoca, completa y firme, de modo que quede claro que lo expresado no corresponde al ejercicio ordinario de la prerrogativa de los socios de discutir y aprobar las directrices relacionadas con las actividades o negocios sociales.

Ese contexto jurídico, en mi opinión, evidencia el primer error del Tribunal, consistente en entender que las decisiones aprobadas por la asamblea de accionistas tienen incidencia en la situación laboral de los inversionistas, cuandoquiera que también sean empleados vinculados con contrato de trabajo. Este error obedeció a que el juez de segundo grado pasó por alto que la estructura normativa, derechos subjetivos, intereses y roles que cumplen los socios y los trabajadores son muy diferentes y, por tal razón, las decisiones que adopten en cada uno de estos ámbitos no traspasan al otro.

2. DE LA INEXISTENCIA DE UN MUTUO CONSENTIMIENTO PARA LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

En el cargo tercero, el recurrente le atribuye al juzgador de alzada el error de facto de haber dado por probado, sin estarlo, que el demandante consintió la terminación de su

contrato de trabajo. La mayoría de la Sala desestimó este embate, al avalar la conclusión del colegiado de instancia según la cual, el empleador no terminó unilateralmente el vínculo laboral que lo ligaba con el accionante dado que en su doble condición de socio y trabajador participó en *“la decisión societaria de alejar a los accionistas de la empresa y a sus familiares de los cargos administrativos”* de la misma.

En mi criterio, esa conclusión es errada porque ninguna de las pruebas denota que el demandante hubiera aceptado una oferta de terminación de su contrato o hubiera formulado una propuesta clara, expresa e individual de finalización consensuada de su vínculo laboral.

En efecto, del acta n. 007 de la asamblea ordinaria de accionistas, suscrita el 30 de marzo de 2006, en la que consta que se adoptó la determinación de que los inversionistas no ocuparan cargos en los órganos de administración, no es posible inferir que el demandante hubiera manifestado su decisión de dar por terminado su contrato de trabajo por mutuo acuerdo. Es más, ni siquiera se sabe el sentido de su voto en relación con la proposición aprobada, del siguiente tenor:

Eliminar todos los Accionistas, a través de una reforma de estatutos, de los cargos administrativos y nombrar gente externa que no sean familiares. Se somete a votación y se aprueba con el 53.8%. Por lo tanto se debe proceder a reformar los estatutos en el sentido que ningún accionista puede acceder a cargos administrativos ni los familiares hasta el cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad y primero civil.

Nótese, que en ninguna parte del texto se registra la

manifestación individual del actor de querer dar por terminado su contrato de trabajo, por mutuo acuerdo y sin indemnización. Tampoco se sabe el sentido de su voto, esto es si a favor o en contra de la adopción de esta política empresarial.

En cuanto al acta de asamblea extraordinaria del 12 de mayo de 2006, la cual contó con la participación del actor a través de apoderado especial, tampoco se infiere lo concluido por el Tribunal. En esta reunión se aprobaron las siguientes proposiciones:

*Que se solicite a la Junta Directiva que **destituya al actual Gerente General** a partir del día de la posesión de la Junta Directiva.*

Solicitar a la Junta Directiva que el Gerente que estaba realizando el empalme, JOSÉ ANTONIO TRUJILLO DE LOS RÍOS, continúe hasta tanto se realice un nombramiento y se le haga el empalme correspondiente, teniendo en cuenta que se realizará el nombramiento con la mayor celeridad posible.

Solicitar a la Junta Directiva que realice el nombramiento de Gerente General en un término no mayor a 8 días calendario, contados a partir de esta fecha, día en el cual se iniciará el correspondiente empalme.

Solicitar a la Junta Directiva que ordene al nuevo Gerente General que realice el empalme en un término no superior al día 15 de junio de 2006. (Negrillas no originales).

Si bien las anteriores propuestas contaron con el voto afirmativo del apoderado del accionante, tal circunstancia no puede entenderse como una aceptación de una fórmula de terminación de contrato de trabajo mediante el mutuo acuerdo, dado que, por un lado, esta competencia de proponer acuerdos al gerente con efectos laborales, residía

en la junta directiva, órgano que en la estructura social de la demandada actuaba directamente como representante del empleador; y por otro, la adopción de esta determinación empresarial, no reviste las características de claridad, completitud, seriedad y firmeza de una oferta de finalización consensuada de un contrato de trabajo. Antes bien, esta decisión gestada colectivamente es expresión de la natural e inherente función de la asamblea de accionistas de conducir la actividad social de la forma que sea más conveniente a los intereses de la sociedad.

Desde otro ángulo, tampoco el voto favorable del actor puede interpretarse como una oferta concreta de terminación consensuada del vínculo de trabajo. En primer lugar, dicha decisión no constituye la expresión individual de su deseo de dar por culminado su contrato, sino la consolidación de una decisión colectiva relacionada con la dirección de los negocios sociales, específicamente, con la designación y remoción de los gestores temporales de administración. En segundo lugar, este voto no reúne las condiciones para ser considerado una oferta de culminación del contrato; no contiene una intención individual, expresa e inequívoca en ese sentido.

Aquí vale la pena recordar que la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha sido cautelosa en darle eficacia a decisiones trascendentales y sensibles en la vida laboral de los trabajadores, como aquellas relacionadas con la terminación de los contratos de trabajo, para lo cual ha exigido que las manifestaciones en ese sentido deban ser

claras y serias, de modo que no dejen dudas de la intención del trabajador de comprometerse.

De otra parte, cabe destacar que los términos en que se redactaron las proposiciones aprobadas no invitaban a realizar labores de acercamiento encaminadas a una terminación negociada del vínculo de trabajo, sino que estaban formuladas imperativamente y entrañaban una orden a la junta directiva para que «**destituya**» al gerente, a lo cual se dio cumplimiento con la comunicación del 18 de mayo de 2006, que no deja dudas de su origen unilateral. Por estas razones, tampoco hubo un ambiente de concertación y negociación que permitiera inferir que se configuró un mutuo acuerdo. Así, surge entonces evidente el segundo error del Tribunal, consistente en haber dado por probado, sin estarlo, que en este asunto se estructuró un mutuo acuerdo, en razón a que el demandante consintió la terminación de su contrato de trabajo.

Para redundar en lo expuesto, precisa destacar que si bien los órganos sociales competentes tienen la facultad de designar y remover libremente a los administradores (art. 198 C. de Co.), esto debe hacerse con respeto a los derechos laborales de los administradores vinculados por contrato de trabajo, de modo tal que cuando la decisión no esté sustentada en alguna de las justas causas previstas en el artículo 62 del Código Sustantivo de Trabajo, el empleador tiene la obligación de indemnizar al trabajador despedido.

Lo anterior quiere decir que si bien los administradores

son esencialmente temporales y revocables, la ejecución de la determinación de removerlos debe realizarse con apego a la ley laboral, independientemente de que sean también socios de la compañía. En esta dirección, la Corte Constitucional en sentencia C-434/1996, al estudiar la constitucionalidad del artículo 232 de la Ley 222 de 1995, que suprimió la acción de reintegro de los administradores, consideró que la citada norma no excluía la indemnización por despido injusto.

Por las razones expuestas, reitero, debió casarse la sentencia del colegiado de alzada para, en sede de instancia, condenar a la sociedad accionada a pagar al demandante la indemnización indexada, por despido unilateral e injusto.

Fecha *ut supra*.

CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO

Magistrada