

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
RADICADO: 18-001-31-05-002-2017-00231-01
DEMANDANTE: WILMER MONTAÑA LONDOÑO
DEMANDADOS: ESP DOMICILIARIOS DE LA MONTAÑITA - SERVIMONTAÑITA Y OTRO



Tribunal Superior del Distrito Judicial

Florencia - Caquetá

SALA CIVIL-FAMILIA-LABORAL
Sala Segunda de Decisión

Magistrada Ponente:
MARIA CLAUDIA ISAZA RIVERA

Diciembre quince (15) de dos mil veintitrés (2023)

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
RADICADO: 18001-31-05-002-2017-00231-01
DEMANDANTE: WILMER MONTAÑA LONDOÑO
DEMANDADOS: EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS DE LA MONTAÑITA - SERVIMONTAÑITA Y OTRO
PROYECTO DISCUSITO Y APROBADO EN SESIÓN VIRTUAL ACTA No. SCFL 119 - 2023

I. ASUNTO A TRATAR

Vencido el término para alegar, se procede a resolver el recurso de apelación interpuestos por la parte demandante y demandada, en contra de la sentencia proferida por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Florencia, Caquetá, el día 10 de julio de 2018, dentro del proceso ordinario laboral promovido por WILMER MONTAÑA LONDOÑO, en contra de la EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS DE LA MONTAÑITA - SERVIMONTAÑITA SA. ESP y el MUNICIPIO DE LA MONTAÑITA - CAQUETÁ, previos los siguientes,

II. ANTECEDENTES

1. Pretensiones.

Wilmer Montaña Londoño, a través de apoderado judicial, interpuso demanda ordinaria laboral para que se declare que entre él y la Empresa de Servicios Pùblicos Domiciliarios de La Montaña - SERVIMONTAÑITA S.A. E.S.P., existió un contrato de trabajo, desde el 07 de enero de 2015 hasta el 06 de enero de 2019, el cual fue terminado el 25 de agosto de 2016, por causas imputables al empleador y como consecuencia, se condene a la empresa SERVIMONTAÑITA S.A. E.S.P., en calidad de empleador y al Municipio de La Montaña Caquetá como obligado solidario, a reconocer y pagar su reintegro al mismo

cargo que desempeñaba a la fecha del despido, o a otro de igual o superior jerarquía y/o remuneración, así como todos los emolumentos salariales, prestacionales, de seguridad social e indemnizatorios dejados de cancelar desde el momento del retiro y hasta cuando se haga efectivo su reintegro, además se declare que no existe solución de continuidad en el contrato de trabajo, las anteriores sumas deberán ser actualizadas desde la fecha que se hicieron exigibles hasta el día que se produzca su pago de acuerdo a la variación del IPC certificado por el DANE, e intereses moratorios y condenar en costas, agencias de derecho y lo que se considere de manera ultra y extra petita.

De manera subsidiaria solicita el actor que, la Empresa SERVIMONTAÑITA S.A. E.S.P.- en su calidad de empleador y el Municipio de La Montaña- Caquetá, como obligado solidario, deben reconocer, liquidar y pagar, de forma indexada, las indemnizaciones de que tratan los artículos 64 y 65 del C.S.T., la indemnización por perjuicios materiales en la modalidad de daño emergente y lucro cesante tasados de acuerdo a dictamen pericial y los perjuicios morales causados por la pérdida del empleo mediante despido injustificado, estimado este en suma equivalente a 400 smlmv para la fecha en que se surta el pago, o lo máximo reconocido jurisprudencialmente.

2. Fundamentos fácticos:

Como fundamento de sus pretensiones expone:

2.1. Que mediante Acta No. 001 del 20 de enero de 2006 se constituyó la Sociedad Anónima Mixta del orden Municipal, denominada Empresa de Servicios Públicos Domiciliarios de La Montaña Caquetá – SERVIMONTAÑITA S.A. E.S.P.-, donde funge como accionista mayoritario el Municipio de La Montaña Caquetá por tener más del 50% de las acciones.

2.2. Que para el año 2014, ante la renuncia de quien fungía como Gerente, la Junta Directiva de la empresa SERVIMONTAÑITA S.A. E.S.P., de conformidad con los artículos 19 y 22 de los Estatutos, nombró al actor como Gerente, mediante acta 01 del 7 de enero de 2015, fijándose como remuneración y contraprestación mensual para el año 2015, la suma de \$2.183.526, y para el año 2016 la suma de \$2.336.373, labor que fue ejecutada de manera personal, permanente, ininterrumpida, eficiente conforme a las funciones estatutarias y atendiendo las instrucciones y mandatos de la Junta Directiva.

2.3. Que desarrolló su trabajo bajo estricta dependencia y subordinación y cumpliendo horario de lunes a viernes de 7:00 a.m. a 12:00 m y de 01:30 p.m. a 05:30 p.m., y sábados de 08:00 a.m. a 12:00 p.m. y durante su tiempo de labor nunca existió queja o llamados de atención por el trabajo desempeñado.

2.4. Que el 16 de mayo de 2016, presentó ante la Asamblea General de Accionistas un informe de la gestión realizada, quienes manifestaron su aquiescencia e imparten aprobación por unanimidad.

2.5. Que pese a lo anterior, la relación laboral fue finiquitada de forma abrupta por la Junta Directiva, luego de realizarse reunión extraordinaria el 08 de agosto de 2016.

2.6. Por ello, el contrato de trabajo fue terminado a partir del 25 de agosto de 2016, por solicitud del presidente de la Junta Directiva y el Alcalde del Municipio de La Montaña Caquetá, decisión notificada mediante oficio del 10 de agosto de 2016, donde le otorgó 15 días de plazo para hacer entrega del cargo en debida forma, o sea que su labor fue hasta el 25 de agosto de 2016.

2.7. Que el 05 de diciembre de 2016 solicitó por vía de derecho de petición a SERVIMONTAÑITA S.A. E.S.P. en calidad de empleador y al Municipio de La Montaña como obligado solidario, el reintegro al mismo cargo que desempeñaba, o a otro de igual o superior jerarquía y/o remuneración, y demás derechos laborales generados en virtud de la relación laboral, obteniendo del primero respuesta negativa y del segundo ningún pronunciamiento.

3. Actuaciones procesales relevantes

3.1. Una vez admitida la demanda el 12 de mayo de 2017 por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Florencia, se ordenó notificar a la pasiva, al agente del ministerio público y a la Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado quienes fueran posteriormente notificados.

3.2. ServimontaÑita ESP S.A. contestó la demanda (fls 86-97), oponiéndose a todas y cada una de las pretensiones formuladas, manifestando que el actor no determinó qué clase de contrato reclama, que la causal de terminación del vínculo laboral fue por falta de cumplimiento de requisitos para ejercer el cargo, que no es posible el reintegro, por estar frente a trabajo por un periodo establecido, lo que daría lugar solamente al pago del periodo faltante para su cumplimiento, más no las prestaciones sociales, que el Municipio de La Montaña no tiene vínculo legal con el demandante, pues ServimontaÑita ESP es una empresa con patrimonio propio y no hace parte del Municipio de La Montaña, además que no hay lugar a la sanción del artículo 65 del C.S.T. en razón que al trabajador se le cancelaron todas las prestaciones al terminar el vínculo laboral y que en la legislación laboral no existe el reconocimiento de perjuicios morales, menos aun cuando por muerte, los precedentes judiciales reconocen como tasa máxima 100 salarios mínimos y no la cantidad de 400 como los que reclama el actor.

Presentó como excepciones de fondo: i) "Pago", fundamentado en el trabajador recibió los salarios y liquidación legal, ii) "Cobro de lo no debido", por cuanto el demandante invoca sumas no adeudadas, y iii) "Inexistencia de despido sin justa causa" considerando que al

demandante se le terminó el vínculo laboral por existir justa causa, partiendo de una inhabilidad para ejercer el cargo por falta de cumplimiento de requisitos.

3.3. El Municipio de La Montaña – Caquetá, contestó la demanda manifestado oposición a todas las pretensiones y propuso como excepciones de mérito: i) "Pago", ii) "Cobro de lo no debido", iii) "Inexistencia de despido sin justa causa" y iv) "Inexistencia de Responsabilidad Solidaria por parte del Municipio de La Montaña, en razón a que Servimontaña E.S.P. no hace parte de la estructura del Municipio, y porque son empresas totalmente diferentes, pues Servimontaña es una sociedad de economía mixta, sujeta a las reglas del derecho privado y a la jurisdicción ordinaria.

3.4. El 27 de febrero de 2018, se llevó a cabo la audiencia de conciliación, saneamiento, fijación del litigio y se decretaron las pruebas solicitadas por las partes. El **10 de julio de 2018**, se realizó audiencia y una vez cerrada la etapa probatoria, y escuchados los alegatos de conclusión se dictó el fallo de instancia correspondiente.

4. Sentencia de primera instancia

El Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Florencia, declaró que entre Wilmer Montaña Londoño y la Empresa de Servicios Públicos Domiciliarios de La Montaña –SERVIMONTAÑITA S.A. E.S.P., existió un contrato de trabajo a término indefinido, entre el 07 de enero de 2015 hasta el 26 de agosto de 2016, el cual terminó sin justa causa por parte del empleador, y en consecuencia condenó a SERVIMONTAÑITA SA. ESP., a pagarle al actor la suma de \$3'331.495 a título de indemnización por terminación del contrato sin justa causa, valor que deberá ser indexado al momento de su pago, absolviendo a SERVIMONTAÑITA S.A. ESP, de las demás pretensiones formuladas en su contra, asimismo declaró probada la excepción de inexistencia de solidaridad propuesta por el Municipio de La Montaña.

Para llegar a tal conclusión, luego de hacer un recuento normativo de las empresas de servicios públicos domiciliarios, consideró que de las pruebas documentales aportadas se podía concluir que entre las partes se dio una relación laboral, pues así fue reconocido por la entidad, en misiva del 10 de agosto de 2016, cuando se le notificó al demandante la terminación de su vínculo laboral (fls. 119-213), además de la liquidación de las prestaciones sociales al mismo trabajador (fls.101 y 191).

Arguyó que en el sub-examine no se acreditó la existencia de contrato laboral por escrito y que por ello, de conformidad con el artículo 46 del C.S.T., ante la ausencia del contrato escrito, tal relación laboral

rigió en virtud de contrato a término indefinido, y que si bien en el artículo vigésimo segundo de los Estatutos de ServimontaÑita E.S.P., está consagrado que el Gerente será elegido para un periodo de 4 años, tal disposición no puede ir en contravía de la norma imperativa del artículo 46 del C.S.T. y en este orden determinó que los extremos temporales de la relación laboral que ataron la relación laboral fue desde el 7 de enero de 2015 hasta el 26 de agosto de 2016, no siendo procedente el reintegro del trabajador por cuanto no es beneficiario de norma legal o extralegal, ya que no contaba con más de 10 años de labor, ni gozaba de estabilidad reforzada, bien por discapacidad, por fuero sindical o cualquier otra.

Respecto de la justa causa de terminación de despido alegada por la demandada, expresó que la razón de despido corresponde, según la notificación del 8 de agosto de 2016, a una inhabilidad del trabajador por no cumplir los requisitos para ejercer el cargo de acuerdo con los Estatutos de la Empresa, pero que tal causa no se enmarca en ninguna de las causales previstas en los numerales del literal A de los artículos 62 y 63 del C.S.T., ni tampoco en el contrato (pues no se realizó por escrito), ni en los Estatutos.

En tal sentido, tratándose de un contrato a término indefinido, condenó a ServimontaÑita ESP, al pago de la indemnización por despido sin justa causa de que trata el artículo 64 del C.S.T., sin reconocimiento de los perjuicios morales, por cuanto el actor no acreditó la existencia de tales perjuicios y sin imponer condena de indemnización por falta de pago de que trata el artículo 65 del C.S.T. por no haberse demostrado la mala fe, ni el proceder malicioso o desleal de la entidad accionada.

5.Los Recursos de Apelación

No conformes con la decisión de primer grado, los apoderados del extremo activo y del demandado SERVIMONTAÑITA S.A. ESP, interpusieron recurso de apelación contra el fallo proferido.

5.1. De la parte demandante:

La inconformidad del demandante estriba en que si bien no existió contrato escrito, teniendo en cuenta que la vinculación laboral que ató a las partes fue el acta de nombramiento, en la cual tampoco se estipuló el tiempo de vinculación, dicho término queda suplido por los Estatutos de la empresa, los cuales disponen en su artículo 22, que el Gerente será elegido para periodos de 4 años y como el C.S.T. dispone que los contratos por escrito deben ser por término máximo de 3 años, el nombramiento del actor debe ajustarse como contrato a término fijo por dicho término de 3 años, y en tal sentido, ha de tenerse la vinculación bajo la modalidad de contrato a término fijo y aplicar la

indemnización correspondiente, es decir, que se le cancele a título de indemnización 1 año y 5 meses que faltaban para terminarse el contrato de trabajo y no como contrato a término indefinido como lo dispuso el a-quo.

5.2. De la parte demandada:

Indica SERVIMONTAÑITA S.A. ESP, que al actor se le terminó el vínculo laboral debido a que no cumplía los requisitos estatutarios para desempeñar el cargo de gerente, que por ello no comparte la tesis del juez de instancia, al considerar que tal determinación no es justa causa porque no es taxativa en la Ley, pero que los reglamentos, los estatutos y las normas que rigen los servicios públicos, si cobijan dicha causal para desvincular a una persona, además que la jurisprudencia cada día aumenta y da pautas adicionales de causales de desvinculación.

III. CONSIDERACIONES

1.Competencia

Es competente esta Sala del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Florencia Caquetá, para conocer del recurso de apelación presentado por la parte demandante y uno de los demandados, en contra de la sentencia de fecha 10 de julio de 2018, emitida por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Florencia Caquetá, por ser el superior funcional de esta autoridad judicial.

2.Presupuestos procesales

Considera esta Sala que los presupuestos procesales que la doctrina y jurisprudencia reclaman para el normal desarrollo del proceso y proveer de mérito en el presente asunto se encuentran satisfechos a cabalidad, sin que se advierta causal de nulidad alguna que invalide la actuación surtida.

3.Problema Jurídico

La controversia que se suscita en el sub-lite es determinar si el incumplimiento de los requisitos exigidos para desempeñar el cargo de gerente de la empresa de servicios públicos domiciliarios ServimontaÑita ESP, constituye una justa causa para dar finalizada la relación laboral y si el acta de nombramiento y los estatutos de la entidad si pueden ser aplicados en el presente caso.

4.Marco normativo y jurisprudencial

4.1. Estructura y Organización de las Empresas de Servicios Públicos Domiciliarios

De conformidad con el artículo 38 de la Ley 489 de 1998, por la cual se dictan las normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del Estado, la Rama Ejecutiva del poder público está

integrada entre otras, por las empresas oficiales de servicios públicos domiciliarios, quienes a su vez de acuerdo con el artículo 68 Ibidem, son entidades descentralizadas, cuya función es la prestación de servicios públicos.

Ahora, el artículo 69 de la norma en cita, dispone que dichas entidades descentralizadas en el orden nacional serán creadas por la Ley, y en el orden departamental, distrital y municipal, serán creadas por la ordenanza o el acuerdo según sea el caso, y el artículo 84 estipula que las empresas de servicios públicos están sometidas a lo previsto en la Ley 142 de 1994.

La precitada Ley 142 de 1994 regula de manera integral la prestación de los servicios públicos y en su artículo 15 hace una numeración taxativa de las personas que pueden prestar los servicios públicos, dentro de las cuales están las empresas de servicios públicos, quienes deben ajustarse al régimen jurídico especial previsto en el artículo 19 ibidem, bajo cualquiera de las modalidades a que se refiere el artículo 14; esto es, i) empresas de servicios públicos oficiales (art. 14.5) cuyo capital de los aportes por parte del estado es el 100%, ii) empresas de servicios públicos mixta (art. 47.6) cuyo capital estatal es igual o superior al 50% y iii) empresas de servicios públicos privadas (art. 14.7) cuyo capital es mayoritariamente privado.

4.2. Régimen Jurídico de las empresas de servicios públicos domiciliarios

Por disposición del legislador, las empresas de servicios públicos están gobernadas por un régimen jurídico especial, bajo la Ley 142 de 1994, norma que en su artículo 17 dispone que, la naturaleza de estas empresas es que sean sociedades por acciones, y que en caso que sus propietarios no deseen que su capital esté representado en acciones, tales empresas deben adoptar la forma de empresas industriales y comerciales del Estado, caso en el cual, estarán bajo la mira de la Ley 489 de 1998, norma general que rige para entidades públicas.

El artículo 32 de la referida ley 142, dispone que la constitución y los actos, tanto los requeridos para la administración y el ejercicio de los derechos de las personas que sean socias de ellas, se regirán exclusivamente por las reglas del derecho privado.

4.3. Régimen Laboral aplicable a trabajadores de las Empresas de Servicios Públicos Domiciliarios

En atención al artículo 41 de la ley 142 de 1994, las personas que presten sus servicios a las empresas de servicios públicos privadas o mixtas, tendrán el carácter de trabajadores particulares y estarán

sometidas a las normas del Código Sustantivo del Trabajo y a lo dispuesto en la Ley 142 de 1994.

5. Caso en concreto

En el presente evento, no es objeto de discusión i) que el demandante mantuvo una relación laboral con ServimontaÑita ESP y ii) que los extremos temporales del vínculo laboral fueron del 07 de enero de 2015 hasta el 26 de agosto de 2016.

El objeto de debate en este caso, es la forma de terminación y duración de las relación laboral, por cuanto la entidad demandada, SERVIMONTAÑITA ESP, alega que dio finalizada la relación laboral por justa causa, dado que el trabajador de acuerdo a los estatutos y normas que rigen los servicios públicos, no cumplía con los requisitos para ejercer el cargo de gerente de esa empresa y por su parte, el demandante censura la decisión de instancia porque el a quo consideró que la relación laboral fue a término indefinido, sin tener en cuenta que el acta de nombramiento y los estatutos de la empresa, sustituyen la ausencia del contrato de trabajo y como el C.S.T. dispone que los contratos por escrito deben ser por término máximo de 3 años, el nombramiento del actor debe ajustarse como contrato a término fijo por dicho término de 3 años y aplicar la indemnización correspondiente, es decir, que se le cancele a título de indemnización 1 año y 5 meses que faltaban para terminarse el contrato de trabajo y no como contrato a término indefinido

Frente a la problemática propuesta como discusión, es preciso referirse a los pronunciamientos de la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, en los que ha puntualizado la naturaleza jurídica de las empresas públicas de servicios domiciliarios, como el de la sociedad que se demanda en este asunto.

Al respecto, en Sentencia CSJ SL 17 de febrero de 2009, radicado 29460, dijo:

"Ahora bien, mediante la Ley 142 de 1994, se estableció el régimen de los servicios públicos domiciliarios de Colombia, entendiendo por estos, conforme a la doctrina constitucional, los que se prestan "a través de sistemas de redes físicas o humanas con puntos terminales en las viviendas o sitios de trabajo de los usuarios y cumplen la finalidad específica de satisfacer las necesidades de las personas".

Por manera que es claro, conforme a lo dispuesto por la Ley 142 de 1994, que ella constituye, con sus modificaciones, el haz preceptivo que regula el campo de la prestación de los servicios públicos domiciliarios en el país. Al ser ello así, es indiscutible, entonces, que las Empresas de Servicios Públicos Domiciliarios Mixtas, son entidades cuya naturaleza es la de sociedades por acciones, que tienen, como objeto exclusivo, la prestación de los servicios públicos domiciliarios de que trata la Ley 142 de 1994, sujetas, en todo caso, al régimen previsto por ella y cuyo régimen laboral

es, por lo tanto, el contemplado en su artículo 41, es decir, sus trabajadores tienen calidad de trabajadores particulares, sometidos, por ende, al Código Sustantivo del Trabajo"

Dicho criterio ha sido reiterado en diferentes pronunciamientos como la CSJ SL9303-2015, donde se señaló:

"3º) En ese mismo orden, puede afirmarse que en estos casos el criterio de pertenencia de un trabajador a la categoría de trabajadores particulares sujetos a las reglas del Código Sustantivo del Trabajo depende de un parámetro orgánico referido a que la naturaleza de la entidad sea efectivamente la de una empresa prestadora de servicios públicos privada o mixta. Al respecto, el artículo 41 de la ley L. 142/1994 dice:

Artículo 41. Aplicación del Código Sustantivo del Trabajo. Las personas que presten sus servicios a las empresas de servicios públicos privadas o mixtas, tendrán el carácter de trabajadores particulares y estarán sometidas a las normas del Código Sustantivo del Trabajo y a lo dispuesto en esta Ley. De manera que, son las personas que presten servicios a las empresas de servicios públicos privadas o mixtas quienes tienen la calidad de trabajadores particulares regidos por las normas del Código Sustantivo del Trabajo.

Para finalizar, es ilustrativo traer a colación lo que esta Sala de la Corte en sentencia CSJ SL, 4 oct. 2006, rad. 28456, refirió en torno al tema:

"no resulta aceptable la tesis del recurrente de que los servidores de cualquier empresa prestadora de servicios públicos domiciliarios, por mandato de la Ley 142 de 1994, tienen el carácter de trabajadores particulares. En efecto, se entiende que lo que realmente establece la Ley 142 de 1994, es que sólo en aquellas empresas prestadoras de servicios públicos domiciliarios que se conviertan en sociedades por acciones, y su carácter sea mixto (participación de la Nación mayor o igual al 50% pero inferior al 100%), o privado (participación de la Nación inferior al 50%), sus servidores son trabajadores particulares.

(...)

En efecto, se entiende que lo que realmente establece la Ley 142 de 1994, es que sólo en aquellas empresas prestadoras de servicios públicos domiciliarios que se conviertan en sociedades por acciones, y su carácter sea mixto (participación de la Nación mayor o igual al 50% pero inferior al 100%), o privado (participación de la Nación inferior al 50%), sus servidores son trabajadores particulares".

Postura reiterada por la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, entre otras en sentencia CSJ SL3921/2022.

En este orden y como quiera que la empresa Servimontaña S.A. E.S.P., de acuerdo con el certificado de existencia y representación legal expedido por la Cámara de Comercio de Florencia (fls 2 al 8), y al Acta de constitución No. 01 de fecha 20 de enero de 2006 (fls. 9 a 15), es una empresa prestadora del servicio público de acueducto, alcantarillado y aseo del Municipio de La Montaña, constituida por escritura No 0168 del 16 de febrero de 2006, como una sociedad

anónima organizada por acciones. (fls 16 a 43) y que de acuerdo a sus Estatutos (fls 137 a 149) es de carácter mixto del orden municipal con una participación de aportes por parte del Municipio de La Montañida, del orden del 60%, permite concluir que, por orden expresa de los artículo 14 y 41 de la Ley 142 de 1994, **se trata de una empresa de servicios públicos domiciliarios mixta**, razón por la cual, sus trabajadores tienen la calidad de trabajadores particulares, y el régimen laboral que los gobierna corresponde al Código Sustantivo del Trabajo. (Sentencia SL5700-2018, SL2854-2019 y SL4026-2020, SL3921/2022, entre otras)

Como consecuencia de lo anterior, para resolver la controversia se debe acudir a las normas del CST, razón por la cual la censura propuesta por ambos apelantes no tienen vocación de prosperidad, pues por un lado, no puede atribuirse inhabilidades o incompatibilidades propias de los servidores públicos al aquí demandante, porque la relación laboral no se encuentra bajo la Ley 489 de 1998 ni de la Ley 80 de 1993, aplicable a entidades públicas diferentes a las empresas de servicios públicos domiciliarios no constituidas en acciones, las cuales por disposición del legislador, se le atribuyó un orden jurídico especial.

Así las cosas, la relación laboral presentada entre el actor y Servimontaña S.A. E.S.P., esta regida por el Código Sustantivo del Trabajo, por el contrato de trabajo y por los estatutos de la empresa, situación que en el caso bajo estudio correspondiente a las causales de terminación del vínculo laboral con justa causa, se limitan a la normatividad del Código Sustantivo del trabajo, debido a que el contrato no fue suscrito por escrito y porque los Estatutos de la empresa, vigentes para la fecha de vinculación del trabajador, nada estipula las justas causas por parte del empleador para dar por terminada la relación laboral.

En este orden, no le asiste razón a la entidad demandada, SERVIMONTAÑIA ESP, en vista que, tal como lo consideró el juez de instancia, la razón o causa del despido corresponde al contenido en la notificación de terminación laboral proferida el 10 de agosto de 2016, por parte de la Junta Directiva de la entidad demandada, la cual da cuenta que la terminación obedeció a causal de inhabilidad por no cumplir los requisitos para ejercer el cargo de acuerdo a los Estatutos, razón que en efecto, no se enmarca dentro de las causales taxativas de los artículos 62 y 63 del CST para por terminado unilateralmente por justa causa el contrato de trabajo por parte del empleador y que a la postre, resulta injusto el despido y por ende, le corresponde una vez terminada la relación sin justa causa, entrar a reconocer a la indemnización por perjuicios de que trata el artículo 64 del CST.

Ahora bien, tampoco goza de prosperidad el cargo propuesto por el apoderado del actor, quien argumenta que previo a la liquidación de la indemnización por perjuicios causada por la terminación laboral sin justa causa, debió tenerse acreditado que la duración de la vinculación entre las partes corresponde a término fijo y no indefinido como lo concluyó el a quo, argumento que para esta Sala, tampoco es de recibo, en razón a que el artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo exige de manera clara, que para considerarse que el contrato laboral entre las partes sea a considerado a término fijo, debe constar siempre por escrito y no puede ser superior a 3 años; es decir, que le imprime a la duración a término fijo, la solemnidad de la existencia del contrato por escrito, exigencia literal que la jurisprudencia no ha sustituido a través de otros medios o actos.

En este orden, si bien los Estatutos en su artículo vigésimo segundo establecen que el gerente de la entidad será elegido para un periodo de 4 años, pudiendo ser removido por la junta directiva con ocasión de la evaluación de su gestión, tal disposición estatutaria, no suple ni desplaza lo ordenado por la norma sustantiva del trabajo, razón por la cual, no se tendrá que la relación laboral entre las partes fue a término indefinido, máxime cuando el recurrente propone que se tenga en cuenta que el tipo de contrato fue a término fijo, pero modulado a los 3 años de que trata el artículo 46 del C.S.T., haciendo una mixtura entre la norma sustantiva y los estatutos de Servimontaña S.A. E.S.P., desdibujando con ello, la esencia de la norma sustantiva del trabajo.

Por lo anterior se confirmará la decisión de primera instancia, sin condena en costas por cuanto ambos recursos fueron desestimados en esta sede.

En mérito de lo expuesto, el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Florencia - Caquetá, Sala Civil-Familia-Laboral, en Sala Segunda de Decisión, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley,

IV. RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia de primera instancia de fecha 10 de julio de 2018, proferida por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Florencia - Caquetá, dentro del proceso de la referencia, por los motivos expuestos en esta Providencia.

SEGUNDO: Sin Costas de segunda instancia.

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
RADICADO: 18-001-31-05-002-2017-00231-01
DEMANDANTE: WILMER MONTAÑA LONDOÑO
DEMANDADOS: ESP DOMICILIARIOS DE LA MONTAÑITA – SERVIMONTAÑITA Y OTRO

TERCERO: Ejecutoriada la presente decisión por secretaría, DEVUÉLVANSE las diligencias al juzgado de origen para lo de su cargo.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE. -

MARIA CLAUDIA ISAZA RIVERA
Magistrada

(en uso de permiso)
DIELA H.L.M. ORTEGA CASTRO
Magistrada

GILBERTO GALVIS AVE
Magistrado

Nota: La presente sentencia se firma de forma electrónica en el aplicativo de la Rama Judicial, dentro del término contemplado en el inciso 3º del Artículo 10 del Acuerdo PCSJA17-10715.

Firmado Por:

Maria Claudia Isaza Rivera
Magistrada
Despacho 002 Sala Civil Familia Laboral
Tribunal Superior De Florencia - Caqueta

Gilberto Galvis Ave
Magistrado
Despacho 003 Sala Civil Familia Laboral
Tribunal Superior De Florencia - Caqueta

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación: **fd3d8ac6e3a3b977ef9239d178eac1e8a11045f5b81b8e07b59723f494c89c87**

Documento generado en 15/12/2023 05:36:09 PM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:
<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>