



**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO
JUDICIAL DE VALLEDUPAR
SALA CIVIL FAMILIA LABORAL**

REF: Ordinario Laboral

DEMANDANTE: Aura Celsa Vargas Saavedra

DEMANDADO: Sociedad De Desarrollo Portuario Sa

RADICADO: 20011.31.05.001.2017.00100.01.

MAGISTRADO PONENTE:

DR ALVARO LOPEZ VALERA

APELACIÓN DE SENTENCIA

Valledupar, septiembre veinte (20) de dos mil veintiuno (2021).

Una vez vencido el traslado para alegar de conformidad con el artículo 15 del Decreto Ley 806 de 2020, procede la Sala Civil Familia Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Valledupar, a resolver de manera escritural el recurso de apelación propuesto en término y legalmente sustentado por el demandante, contra la sentencia proferida por el Juzgado Laboral del Circuito de Aguachica, el 22 de septiembre del 2017, en el proceso ordinario laboral que Aura Celsa Vargas Saavedra sigue a la Sociedad de Desarrollo Portuario sa – Sodepor sa.

I.- ANTECEDENTES

1.1.- LA PRETENSIÓN

Aura Cesa Vargas Saavedra, a través de su apoderado judicial demanda a la Sociedad de Desarrollo Portuario sa – Sodepor sa, para que por los tramites del

proceso ordinario laboral se declare la existencia entre los mismo de un contrato de trabajo, el que fue terminado por la empresa empleadora, sin que existiera justa causa, en consecuencia se condene a la sociedad demandada a pagarle la indemnización por despido injusto, así como el auxilio de cesantías, las primas de servicios y las vacaciones correspondientes al periodo comprendido del 09 de abril del 2015, al 09 de abril del 2016.

Solicitó igualmente la actora, que la demandada sea condenada a cancelarle los salarios generados y no pagados de los periodos que van de mayo del 2015, a abril del 2016, así como la indemnización moratoria ordinaria por el no pago de salarios y prestaciones sociales.

Finalmente solicitó la demandante que la demandada sea condenada al pago de las costas procesales, incluidas las agencias en derecho.

1.2.- LOS HECHOS

En síntesis, relatan los hechos de la demanda que Celsa Aura Vargas Saavedra, a través de un contrato de trabajo prestó sus servicios personales, directos, continuos y subordinados a la sociedad de Desarrollo Portuario sa, en el cargo de gerente.

Que ese contrato de trabajo se inició el 13 de julio del 2012 y terminó el 15 de mayo del 2015, por decisión injusta de la hoy demandada.

La demandante devengó como ultimo salario, la suma mensual de \$1.349.000.

1.3.- LA ACTUACIÓN

Una vez subsanada, la demanda fue admitida mediante auto del 23 de mayo del 2017, y dicho auto notificado al representante legal de la demandada, el 15 de junio de ese año.

En la respuesta a la demanda la sociedad demandada aceptó unos hechos y negó otros, y se opuso a la prosperidad de las pretensiones de la demandante, con fundamento en que no es cierto que la relación laboral con la demandante se haya iniciado en el 2012, toda vez que su elección como gerente se hizo mediante votación de junta directiva, a partir del 01 de junio del 2013, tal como consta en el acta numero 28 del 22 de abril del 2013.

Manifestó igualmente la demandada que, esa sociedad en uso de sus facultades y ciñéndose al artículo 47 de los estatutos de la sociedad decidió dar por terminado el periodo como gerente que venía desempeñando la hoy demandante desde el 01 de junio del 2013, a partir del 25 de mayo del 2015, debido a las diferentes anomalías que se venían presentado en la sociedad, como fueron, problemas con los proveedores, la irresponsabilidad de los pagos, endeudamiento de la sociedad con la organización Terpel etc, y además al ser el nombramiento de la demandante de libre nombramiento y remoción.

Finalmente, manifiesta esa demandada que nada se le adeuda a la demandante por concepto de salarios, prestaciones sociales e indemnizaciones.

En su defensa la demandada propuso las excepciones de mérito que denominó “prescripción”, “inexistencia de obligaciones a cargo del demandado”, “cobro de lo no debido”, “buena fe” y “compensación”.

1.4.- LA SENTENCIA

Luego de historiar el proceso, la juez de primera instancia entró a valorar las pruebas en punto a determinar la procedencia de las pretensiones de la demanda, concluyendo que la trabajadora no fue vinculada a la sociedad a través de un contrato de trabajo, sino que fue elegida por la junta directiva para desempeñarse como gerente de la sociedad, y que su vinculación conforme al código de comercio fue bajo la modalidad de libre nombramiento y remoción, al ser una funcionaria de confianza.

Asimismo, concluyó la juez de primera instancia que tampoco hay lugar a condenar a la demanda a pagar la indemnización por despido injusto, en tanto que al ser la demandante una “funcionaria de libre nombramiento y remoción”, la sociedad no estaba obligada a justificar su decisión de despedirla, dado que así lo establecen los estatutos de la empresa.

Finalmente concluyó la a quo, que conforme a las pruebas obrantes al proceso se comprueba que a la

demandante se le pagaron los salarios, prestaciones sociales, y vacaciones en los periodos pretendidos en la demanda, y que tampoco hay lugar a los pretendidos del 26 de mayo del 2015, al 09 de abril del 2016, dado que no existió vinculo alguno en esas fechas.

Por todo lo anterior, se negó la totalidad de las pretensiones de la demanda.

Inconforme con esa decisión, el apoderado judicial de la parte demandante interpuso recurso de apelación contra la misma.

1.5. EL RECURSO DE APELACIÓN QUE SE DECIDE

La demandante propuso recurso de apelación en contra de la sentencia, solicitando la revocatoria total de la misma, exponiendo que contrario a lo que decidió, está demostrada la existencia del contrato de trabajo, y que el código de comercio y los estatutos de la empresa demandada no pueden desconocer los derechos laborales contemplados en la legislación laboral, por lo que para despedirla se debió acudir a una justa causa que en el caso concreto no existe.

Además manifestó que contrario a lo concluido por la juez, no se liquidó las prestaciones sociales originadas del 09 de abril al 08 de mayo del 2015.

II.- CONSIDERACIONES DEL TRIBUNAL

Con la expedición de la Ley 712 de 2001, varió sustancialmente, el tema de competencia del ad quem en lo referente al recurso de apelación, que sea propuesto en contra de las sentencias de primer grado, dado que de acuerdo con su artículo 35, por medio del cual fue adicionado el artículo 66A del Código procesal del Trabajo y de la Seguridad social, es a las partes a quienes corresponde delimitar expresamente las materias a que se contrae expresamente ese recurso.

Se comprueba que los presupuestos procesales están más que cumplidos y que tampoco se advierte ningún vicio que pueda invalidar lo actuado hasta este momento, ni en primera ni en segunda instancia, ni las partes alegaron en tal sentido.

De acuerdo con los antecedentes planteados, el primer problema jurídico puesto a consideración de este tribunal, se contrae a determinar si es acertada la decisión del juez de primera instancia de no declarar la existencia de un contrato de trabajo entre las partes, partiendo del entendimiento que por haberse desempeñado la demandante como gerente de la sociedad Sodepor sa, no podía ser vinculada a través del mismo, según sus estatutos sino como una trabajadora de libre nombramiento y remoción, tal como en junta se hizo.

Ese problema jurídico será resuelto declarando errada esa decisión del juez de primer grado, en

tanto que el cargo ejercido por la demandante, sus funciones y su elección por la Junta Directiva de la sociedad hoy demandada no desvirtúan la existencia de un contrato de trabajo, entre las mismas, máxime cuando en el plenario obran pruebas mas que suficientes con las que se demuestran sus elementos esenciales.

A esa conclusión se llegó previo al siguiente análisis.

En esa labor de resolver sobre el tema que causa controversia servirá de marco legal el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo que consagra los elementos necesarios para que entre los particulares se configure un contrato de trabajo, los cuales son: **a) La actividad personal del trabajador**, es decir, realizada por sí mismo; **b) La continuada subordinación** o dependencia del trabajador respecto del empleador, y **c) Un salario** como retribución del servicio.

También el artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 2 de la ley 50 de 1990, que establece la presunción según la cual toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de trabajo. Como esa presunción es legal puede ser desvirtuada por la parte contra quien se opone, que lo es el demandado, y lo hará siempre que llegue a demostrar procesalmente que lo que hubo con el demandante fue un contrato independiente.

Además, el artículo 53 de la Constitución Política, en cuanto consagra los principios fundamentales del derecho laboral, entre ellos el de primacía de la realidad.

Según ese principio la naturaleza jurídica de un contrato no depende del nombre que le hayan dado las partes, sino de las circunstancias que rodearon la prestación de los servicios convenidos. De modo que si de esas circunstancias se deduce que la actividad fue subordinada se estará en presencia de un típico contrato de trabajo, pero si lo fue independiente se estructurará un contrato de derecho común, el que no genera la obligación de pagar prestaciones sociales al contratado.

Es por eso que para la prosperidad de esa pretensión de declaración de existencia de un contrato de trabajo, quien la formula tiene la carga probatoria de demostrar ese hecho referente a la prestación de sus servicios personales a favor del demandado, para que de esa manera quede cobijado por la presunción antes mencionada, y se entienda que esa prestación está regulada por una relación de trabajo.

La anterior tesis es incontrovertible y pacífica, como lo vertió recientemente en su jurisprudencia vertical la CSJ Sala Laboral en sentencia SL1381 – 2018, en la que se dijo que acreditada la prestación personal del servicio opera la presunción contemplada en el art 24 del CST; por tanto el juez no tiene que verificar si la relación laboral se hizo bajo subordinación sino que su labor se limita a indagar si aquella se desvirtuó y, en sentencia SL 1071 – 2018, la misma corporación afirmó en síntesis que acreditada la prestación personal del servicio, se presume la existencia de la subordinación laboral, por tanto corresponde al empleador

desvirtuarla demostrando que el trabajo se realizó de manera autónoma e independiente.

En sub examine, está suficientemente demostrado que Aura Celsa Vargas Saavedra, prestó sus servicios personales en favor de la sociedad Sodepor sa, dado que, al contestar la demanda, ésta lo aceptó, que lo fue en el periodo comprendido del 01 de junio del 2013, al 25 de mayo del 2015, y que durante el mismo se desempeñó como gerente de la sociedad.

Entonces, al estar acreditada la prestación personal del servicio de Aura Celsa Vargas Saavedra, en favor de la empresa Sodepor sa, corre para ella, la presunción sentada por el artículo 24 del CST, es decir, que se presume la existencia de la relación laboral, y por tanto corresponde a la demandada desvirtuarla demostrando que ese trabajo se realizó de manera autónoma e independiente, o sin la intención de recibir una remuneración, situaciones esas que no acreditaron, dado que en el plenario no existe prueba alguna de que echar mano para concluir que los servicios prestados por la actora lo fueron de manera autónoma e independiente, y por el contrario la misma demandada aportó certificación expedida el 29 de junio del 2017 (fl 60), en donde certifica que Celsa Aura Vargas Saavedra, “se desempeñó como gerente de la sociedad de Desarrollo Portuario “SODEPOR SA”, y que la misma manejaba los recursos de la caja general por venta de combustible, lubricantes y repuestos entre otros” y a folio 59, se aportó la “liquidación laboral”, de esa demandante, en donde consta que se le canceló cesantías, intereses de cesantías, primas de servicios y vacaciones, por el interregno

laborado del 01 de enero del 2015 al 25 de mayo del mismo año, actos estos que son propios de un empleador con respecto de sus trabajadores.

En este orden de ideas, al no haber la demanda desvirtuado la presunción que corre en favor de Aura Celsa Vargas Saavedra, necesariamente contrario a lo concluido por la juez de primera instancia, se debe declarar probada la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido al no haberse fijado un plazo de expiración; y como extremos temporales de dicho contrato, se tendrán los comprendidos del 01 de junio del 2013, al 25 de mayo del 2015, por haberlos aceptado la demanda y no existir prueba en contrario, sino la que lo corrobora.

En este punto, considera la sala necesario resaltar que la declaración de existencia de ese contrato de trabajo, no la desvirtúa el hecho que Aura Celsa Vargas Saavedra, se haya desempeñado como Gerente de la sociedad Sodepor sa, sus funciones y que los estatutos dispongan que es una empleada de libre nombramiento y remoción, porque esas no son circunstancias con esa connotación, puesto nada se opone a que los trabajadores e dirección y confianza sean vinculados por ese tipo de contrato, y la calidad de empleados de libre nombramiento y remoción solo es propia de los empleados públicos, esa que no detentó la demandante por la naturaleza jurídica de la demandada. De manera que erró la a quo, cuando estimó que por el hecho de estar la vinculación de la trabajadora revestida de la confianza por parte de los miembros de la junta directiva, la convierte en una “funcionaria de libre nombramiento y remoción”, que no fue “vinculada a

través de un contrato de trabajo, si no por la junta directiva”; desconociendo con ello lo dispuestos en el artículo 53 de la constitución nacional y toda la norma sustantiva laboral que regula la materia, aplicando una modalidad contractual no contemplada en el Código Sustantivo del trabajo.

El segundo problema jurídico, puesto a consideración de este tribunal, se contrae a determinar si es acertada la decisión de la juez de primera instancia de absolver a la demandada del reconocimiento y pago de la indemnización por despido injusto, pretendida en la demanda, al considerar que al haber sido Aura Celsa Vargas Saavedra una “funcionaria de libre nombramiento y remoción”, la empleadora no estaba obligada a justificar su decisión de despedirla; o si por el contrario se debe imponer dicha condena, al reunirse las exigencias traídas por la norma sustantiva laboral que rige la materia, tal y como lo expuso la demandante en los fundamentos del recurso de alzada.

Ese problema jurídico será resuelto declarando errada esa decisión de la juez de primer grado, como quiera que la demandada no acreditó haberse amparado en una justa causa¹ para dar por terminado el contrato de trabajo que la unió con Aura Celsa Vargas Saavedra, razón esa por la que se condenará a Sodepor sa, a pagarle a la demandante la indemnización por despido injusto.

En los eventos como el presente, se ha dicho reiteradamente que el trabajador debe demostrar que se produjo el despido por parte del empleador, como efectivamente

¹ Art 62 CST.

en este caso lo hizo la demandante, y por su parte al empleador le corresponde probar que el despido estaba amparado en una justa causa establecida por la ley o en un modo legal.

Acerca de este aspecto, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en su jurisprudencia vertical (Sentencia SL 1680-2019), ha sido enfática en señalar que:

No debe perderse de vista que esta Corporación ha sostenido en innumerables oportunidades que en estos asuntos **conciernen a la parte accionada la carga de demostrar la justeza del despido. Es decir, que una vez probado por el demandante el hecho del desahucio –lo cual se cumplió cuando adosó la carta de despido y el demandado asintió tal hecho en la contestación-, a la parte accionada le compete acreditar la ocurrencia de los motivos argüidos como justa causa para la terminación del vínculo laboral**, no siendo suficiente para dichos efectos lo previsto en la carta de despido, en la medida en que este elemento probatorio por sí solo, no es capaz de demostrar la existencia de los hechos allí invocados, razón por la que es menester que se complemente con otros medios de convicción:

(.....) para la autoridad judicial ello no es suficiente para acreditar los hechos que allí se le atribuyeron al actor, y esta aserción, además de que no es desvirtuada por la censura, la comparte íntegramente la Corte, toda vez que, como se ha dicho en otras oportunidades, lo manifestado allí constituyen los motivos de la decisión del empleador, pero por sí solo, no demuestra la existencia de los mismos, sino que las imputaciones al trabajador deben estar soportadas en otras pruebas del proceso que acrediten la existencia de los hechos. (CSJ SL33535, 26 ago. 2008)”. **(Negrilla y subrayado por esta Sala).**

Se observa a folio 59 del plenario, comunicación del 08 de mayo del 2015, mediante la cual el presidente de la junta directiva de Sodepor sa, le comunicó a Celsa Vargas Saavedra, que:

“En reunión ordinaria de la junta Directiva de la Sociedad de Desarrollo Portuario sa, del día de hoy 08 de mayo del 201, se nombró como gerente al señor Lope Arenas, a partir del 15 de mayo del 2015.

Por lo anterior, darle nuestros agradecimientos en nombre de la empresa por los servicios prestados durante el tiempo que lleva trabajando para la sociedad.

Igualmente, a partir del lunes 11 De mayo del 2015, usted iniciará el empalme con el nuevo gerente bajo la supervisión de la señora Julia Janeth León Barbosa, como revisora fiscal y el día 15 de mayo del 2015, entrega el cargo con su inventario respectivo”.

Aunado a ello, el hecho del despido, fue aceptado por la demandada al contestar a folio 45 el hecho “5” de la demanda, en la que dijo la empresa “se le efectuó el pago de todas las prestaciones hasta el 25 de mayo del 2015, y por tanto por decisión unilateral de la junta directiva fue terminado su periodo de gerente”.

Entonces, al haberse demostrado en el proceso, el hecho del despido, esto es que la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo que unió a Aura Celsa Vargas Saavedra, como trabajadora de la sociedad Sodepor sa, provino de esta última, entra la sala a verificar si en efecto ese despido se encuentra revestido de justeza.

De la lectura de la comunicación, mediante a cual, la demandada le informó a la trabajadora su decisión de dar por terminada la relación laboral, se comprueba que en la misma, nada se dijo respecto de la justa causa que se invocaba para justificar dicha decisión, puesto que solo se le dijo que la misma se había adoptado por parte de la junta

directiva quien había nombrado a un nuevo gerente, desconociendo con ello, lo dispuesto en el parágrafo único del artículo 62 del CST, que al tenor literal establece:

“La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esa determinación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos”.

Encuentra la sala que los motivos del despido solo fueron expuestos por la demandada al momento de contestar la demanda, manifestando que: “en el acta número 045 de fecha 08 de mayo del 2015, en horas de 10:00 am, en su punto dos en parágrafo transcrito “este nombramiento o cambio de hace en virtud a las diferentes anomalías que se vienen presentando en la sociedad de Desarrollo Portuario sa, con la gerente actual Celsa Vargas Saavedra, como son el problema con los proveedores, la irresponsabilidad de los pagos, endeudamiento de la sociedad con la organización Terpel sa, la pérdida de varios elementos que fueron donados a la sociedad y aparecen en el inventario y nos los entregó en físico y abandonó el cargo””. Acta esa que obra a folio 79 y 80, la cual no fue suscrita por la demandante, ni en la misma se dejó constancia de su asistencia, por lo que dable es concluir que esos hechos no le fueron enrostrados en su momento a la hoy demandante.

En este punto se le recuerda a la juez de instancia que conforme a los artículos 13, 19 y 20 del CST, las disposiciones del código sustantivo del trabajo, contienen el mínimo de derechos y garantías consagradas en favor de los trabajadores y no produce efecto alguno cualquiera

estipulación que afecte o desconozca ese mínimo; además que solo puede acudir a otras fuentes normativas, cuando el caso particular no este regulado en el código sustantivo del trabajo, además que en evento en el que se presente conflicto entre las leyes del trabajo y cualesquiera otras, se deben aplicar aquéllas. Esta observación se hace necesaria, debido a que en la sentencia objeto de reproche, la a quo, llegó a la conclusión que la demandada al momento de despedir a la hoy demandante “no estaba obligada a justificar el despido”, debido a que así lo disponen los estatutos de la empresa, al ser la trabajadora una “funcionaria elegida por libre nombramiento y remoción”, conforme al Código de Comercio; dado que aun, siendo de esa manera se estaría contrariando, todo lo dispuesto en el Código Sustantivo del Trabajo.

En ese orden, se condenará a Sodepor sa, a pagarle a Aura Celsa Vargas Saavedra, la suma de \$1.817.923,33, eso al ser un contrato de trabajo a término indefinido² y al devengar la demandante la suma de \$1.190.000 (fl 93).

Finalmente, sostiene el apoderado recurrente que no obra prueba en el expediente con la que se acredite el pago de las prestaciones sociales correspondientes al periodo laborado del 09 de abril al 08 de mayo del 2015, sin embargo, a folio 83 del plenario se evidencia la liquidación de las prestaciones sociales y vacaciones del periodo comprendido del 01 de enero, al 25 de mayo del 2015, la cual fue recibido a conformidad por la demandante.

² Art 64 CST.

Con esa prueba, la sociedad demandada acreditó el pago de las prestaciones laborales solicitadas por el actor en los fundamentos de su recurso de apelación, razón por la que se confirmará la decisión por la a quo, solo respecto de este tópico.

En cuanto a las excepciones planteadas por la demandada, con al imponérsele condenas por concepto de indemnización por despido injusto, se declarará no probadas las excepciones de “Inexistencia de obligaciones a cargo del demandado” y “cobro de lo no debido”.

Al no existir supuestos facticos y probatorios dirigidos a su demostración, se declaran no probadas las excepciones de compensación y buena fe.

Respecto de la excepción de prescripción, también se declara no probada, toda vez que la relación laboral feneció el 25 de mayo del 2015, y la demanda fue presentada el 17 de abril del 2017 (fl 27), notificada personalmente la demandada del auto admisorio de la misma el 15 de junio del mismo año, por lo que el termino trienal de que tratan los artículos 488 del CST y 151 del CPT y ss, no había transcurrido.

Al haber prosperado el recurso de apelación propuesto por la demandante y al habersele impuesto condenas en contra de la demandada, esta será condenada a pagar las costas por ambas instancias, tal y como lo dispone el artículo 365 del CGP, aplicable al trámite laboral en virtud del artículo 145 del CPT.

Por lo expuesto el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Valledupar, Sala Civil – Familia – Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley;

RESUELVE

Primero: *Revocar en su integridad la parte resolutive de la sentencia proferida el 22 de septiembre del 2017, por el Juzgado Laboral del Circuito de Aguachica.*

Segundo: *Declarar que entre Aura Celsa Vargas Saavedra y la Sociedad de Desarrollo Portuario sa, existió un contrato de trabajo a termino indefinido, la primera como trabajadora, y la segunda como empleadora, cuyos extremos temporales fueron del 01 de junio del 2013, al 25 de mayo del 2015.*

Tercero: *Condenar a la Sociedad de Desarrollo Portuario sa, a pagarle a Aura Celsa Vargas Saavedra, la suma de \$1.817.923,33, por concepto de indemnización por despido injusto.*

Cuarto: *absuélvase a la demandada de las restantes pretensiones de la demanda.*

Quinto: *declarar no probadas las excepciones de merito de “prescripción”, “inexistencia de obligaciones a cargo del demandado”, “cobro de lo no debido”, “buena fe” y “compensación”.*

Sexto: Condenar a la Sociedad de Desarrollo Portuario sa, a pagar las costas por ambas instancias, fíjese como agencias en derecho por esta, la suma equivalente a 2 SMLMV, líquidense concentradamente en el juzgado de origen.

Séptimo: una vez ejecutoriada esta decisión, devuélvase el expediente al juzgado de origen.

Esta decisión se adoptó en sala virtual de la fecha, en atención a la medida que el Consejo Superior de la Judicatura dispuso en Acuerdo PCSJA20-11521 del 19 de marzo de 2020, relativa al trabajo en casa, por motivos de salubridad pública y fuerza mayor, ante la presencia de la pandemia provocada por la enfermedad conocida como COVID-19.

NOTIFIQUESE Y CUMPLASE



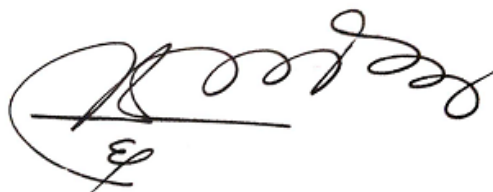
ALVARO LÓPEZ VALERA

Magistrado Ponente



JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH

Magistrado



JESUS ARMANDO ZAMORA SUAREZ

Magistrado