

República de Colombia
Corte Suprema de Justicia
Sala de Casación Laboral

RIGOBERTO ECHEVERRI BUENO

Magistrado ponente

SL3901-2018

Radicación n.º 50062

Acta 34

Bogotá, D. C., doce (12) de septiembre de dos mil dieciocho (2018).

Decide la Sala el recurso de casación interpuesto por el apoderado del señor **FERNANDO AGUDELO HERNÁNDEZ**, contra la sentencia proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Buga el 5 de noviembre de 2010, dentro del proceso ordinario laboral que promovió contra la sociedad **READY FRUIT COMPANY S.A.**

I. ANTECEDENTES

El señor Fernando Agudelo Hernández presentó demanda ordinaria laboral en contra de la sociedad Ready Fruit Company S.A., con el fin de obtener que se declarara la existencia de una relación laboral, que terminó por causas imputables a la empresa demandada, y que, como consecuencia, se dispusiera a su favor el pago de salarios

adeudados, prima semestral, cesantía, intereses sobre la misma, vacaciones, indemnización por despido, indemnización moratoria, sanción por la no consignación de cesantía y aportes al sistema de seguridad social.

Para fundamentar sus súplicas, señaló que le había prestado sus servicios a la sociedad demandada, por medio de un contrato de trabajo a término indefinido, entre el 15 de septiembre de 2004 y el 17 de mayo de 2007; que, en el curso de dicha vinculación, la empresa fue intervenida por la Dirección Nacional de Estupefacientes el 17 de junio de 2005, a través de una diligencia de secuestro; que durante el referido procedimiento fue designado forzosamente como depositario provisional y desempeñó esa función hasta el 29 de diciembre de 2006, cuando fue nombrado otro representante legal; que, por ello, se dio una concurrencia de contratos que no desnaturalizó la relación laboral; y que desde el mes de julio de 2006 no le cancelaron los salarios y las prestaciones reclamadas, por lo que presentó una renuncia motivada en justas causas imputables al empleador.

La sociedad convocada al proceso se opuso a la prosperidad de las pretensiones de la demanda. Admitió la celebración del contrato de trabajo el 15 de septiembre de 2004, pero aclaró que dicho vínculo había finalizado automáticamente el 17 de junio de 2005, cuando el trabajador fue designado como depositario provisional de la empresa. En torno a los demás hechos, expresó que no eran ciertos. En su defensa, propuso las excepciones de carencia

de acción y de derecho para demandar, inexistencia de la relación laboral subordinada y dependiente, cobro de lo no debido, pago y prescripción.

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

Tramitada la primera instancia, el Juzgado Laboral del Circuito de Roldanillo – Valle profirió fallo el 25 de noviembre de 2008, por medio del cual declaró la existencia de la relación laboral entre las partes, entre el 15 de septiembre de 2004 y el 17 de mayo de 2007. Como consecuencia, dispuso lo siguiente:

2º. CONDENAR a la empresa Ready Fruit Company S.A... al pago a favor de Fernando Agudelo Hernández, de la suma de \$26.083.332, 32 por concepto de salarios, más \$7.502.777,77 por prestaciones sociales (cesantías, intereses a la cesantía y primas de servicios, más \$3.750.000 por vacaciones.

3º CONDENAR a la demandada Ready Fruit Company S.A. a pagar a su ex trabajador Fernando Agudelo Hernández las siguientes sumas de dinero por los conceptos que a continuación se indican: \$5.291.675.59 como indemnización de perjuicios por “despido indirecto”; \$83.333.33 diarios como valor de la indemnización moratoria, contados desde el 18 de mayo de 2007 hasta por veinticuatro (24) meses, o hasta cuando el pago se verifique si el periodo es menor; \$7.666.666.66 como indemnización por no haberle consignado las cesantías oportunamente en un fondo; y \$643.446.75 por concepto de indemnización por no haberle pagado a tiempo los intereses a la cesantía.

4º IMPONER a la ex empleadora Ready Fruit Company S.A. la obligación de afiliar, si no estuviere afiliado, a Fernando Agudelo Hernández al régimen de seguridad social en pensiones, dentro de un término no superior a dos (2) meses contados a partir de la ejecutoria de esta sentencia, y a pagar en ese mismo periodo la totalidad de los aportes que en su momento dejó de cancelar.

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

Al resolver el recurso de apelación interpuesto por el apoderado de la parte demandada, la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Buga, a través de la sentencia del 5 de noviembre de 2010, revocó la decisión emitida por el juzgador de primer grado y, en su lugar, declaró probada la excepción de falta de legitimación en la causa por pasiva y absolvió a la demandada de todas las pretensiones incoadas en su contra.

Para justificar su decisión, el Tribunal estimó que el problema jurídico que debía acometer estaba dado en establecer:

[...] si durante el término en que el actor desarrolló funciones como depositario provisional del establecimiento de comercio de la empresa READY FRUIT COMPANY S.A., concurrió dicha designación, efectuada por la Dirección Nacional de Estupefacientes (DNE), con el contrato de trabajo que previamente había suscrito con esa empresa, o si el mismo culminó cuando principio (sic) la calidad de depositario del accionante.

En esa dirección, precisó que en este caso no estaban en discusión los siguientes hechos: que el actor se había vinculado con la sociedad demandada por medio de un contrato de trabajo, desde el 15 de septiembre de 2004, en el cargo de jefe administrativo y financiero; que el 17 de junio de 2005 se había llevado a cabo una diligencia de secuestro del establecimiento de comercio donde funcionaba la empresa, por parte de la Dirección Nacional de Estupefacientes; que el demandante fue nombrado como depositario provisional en el curso de ese procedimiento y

ostentó esa condición hasta el 29 de diciembre de 2006, cuando tomó posesión del cargo otra persona; y que, mediante misiva del 17 de mayo de 2007, el trabajador dio por terminada la relación laboral, por el incumplimiento de las obligaciones del empleador.

Definido lo anterior, reseñó los elementos esenciales del contrato de trabajo, de acuerdo con lo previsto en el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo, así como la regla en virtud de la cual su existencia debe presumirse, cuando el trabajador demuestra la prestación personal del servicio, en función de lo establecido en el artículo 24 de la misma obra, con la previsión de que, en todo caso, esa presunción podía ser desvirtuada por el demandado. Todo ello, en aras de verificar si en este caso el contrato de trabajo «...*subsistió después del 17 de junio de 2005, cuando el actor empezó a ostentar la calidad de Depositario Provisional, o si por el contrario, la relación contractual de carácter laboral feneció o mutó en otra...*» de manera que, advirtió, resultaba preciso verificar los efectos que sobre el contrato de trabajo había producido la incautación de la empresa por parte de la Fiscalía General de la Nación, dentro de un proceso de extinción de dominio.

En ese sentido, describió la acción de extinción de dominio como una *acción real*, en cabeza de la Fiscalía General de la Nación, encaminada a perseguir bienes conseguidos con dineros producidos por medios ilícitos, que debían ser apartados del comercio a través de las medidas cautelares de embargo y secuestro. Indicó que, de acuerdo

con lo dispuesto en el artículo 12 de la Ley 793 de 2002, en concordancia con la Ley 785 de 2002, el artículo 2 del Decreto 1461 de 2000 y la Ley 333 de 1996, la Dirección Nacional de Estupefacientes era la encargada de servir de secuestro o depositario de tales bienes, además de que le correspondía su administración y control y, en desarrollo de tales facultades, podía, entre otras cosas, nombrar a particulares como depositarios provisionales, que ejercían la calidad de secuestros.

Luego, se remitió a los artículos 2273 y 2279 del Código Civil, relativos a las medidas de secuestro, así como a los artículos 20 y 22 del Decreto 1461 de 2000 y 5 de la Ley 785 de 2002 y concluyó:

[...] es claro entonces, que a la Dirección Nacional de Estupefacientes o los depositarios provisionales nombrados por esta, les corresponde asumir las competencias legales y estatutarias de los administradores y particularmente del representante legal. Por su parte el Art. 196 del Código de Comercio, fija como principio rector, que le corresponden al representante legal de una sociedad, plenas facultades para ejecutar o celebrar todo acto o contrato comprendido dentro del objeto social de la empresa o que se relacione directamente con la existencia y el funcionamiento del ente, pues resulta palmario que los entes de control societarios o el propietario del establecimiento de comercio pierden cualquier facultad de dirección y manejo frente a la empresa.

Descendidos al caso sub-judice tenemos que para poder verificar la continuidad del contrato de trabajo del accionante con la empresa demandada a partir del 17 de junio de 2005, resulta necesario verificar si se cumple el elemento subordinación para con aquella, pues de no ser así no se podría predicar que la sociedad llamada a juicio perseveró en su calidad de empleador aún después de practicadas las medidas cautelares de marras.

Así pues, para la Sala es evidente que por la mera configuración legal de las medidas cautelares practicadas sobre la sociedad READY FRUIT S.A., desde ese momento los órganos de control de esa empresa así como los representantes nombrados por estos

organismos perdieron todas las facultades correspondientes a dichas calidades las cuales fueron asumidas en forma forzosa por la DNE quien a su vez las trasladó en el señor AGUDELO HERNÁNDEZ como depositario provisional, y por tal motivo al no presentarse subordinación entre READY FRUIT COMPANY S.A. y el demandante, resulta imposible predicar que dicho contrato de trabajo haya subsistido entre estas personas, puesto que el mismo sólo podría existir entre el actor y aquél que ejerciese el poder de subordinación de dicha empresa, ello desde el punto de vista legal.

De otra parte, de la valoración del material probatorio se corrobora la tesis anterior, esto es, que los órganos de dirección de READY FRUIT COMPANY S.A. perdieron todo poder decisorio desde la fecha de incautación del establecimiento de comercio en que funcionaba la empresa llamada a juicio.

Anotó que el actor, en el texto de la demanda y en el curso del interrogatorio de parte, había admitido que tan pronto fue designado como depositario provisional comenzó a rendir informes mensuales de su gestión a la Dirección Nacional de Estupefacientes, que era el único organismo que ejercía la revisión y control. Igualmente, que el testigo Carlos Alberto Posso Díaz había sido claro en evidenciar que si bien el demandante ejercía la labor de gerente, a título de depositario provisional, le rendía cuentas a la Dirección Nacional de Estupefacientes, hasta que fue relevado por el señor Álvaro Zarama.

Subrayó que la elección del actor como depositario provisional no había sido realizada bajo coerción, pues permaneció en el cargo durante más de un año sin renunciar, y dedujo que desde el momento en el que la Dirección Nacional de Estupefacientes tomó posesión del establecimiento de comercio en el que funcionaba la empresa, en calidad de secuestre, además de que designó depositarios provisionales, la demandada «...perdió la

autonomía e independencia de su administración , pasando ella, se repite, a manos de la DNE..., razón por la cual fácil es colegir que desapareció la subordinación del actor con la empresa demandada, y como este es el elemento esencial o definitorio del contrato de trabajo, se concluye entonces, que el vínculo laboral desapareció entre los presentes sujetos procesales.»

Finalmente, aclaró que si bien el demandante tendría derecho al pago de los salarios y prestaciones sociales causados hasta el 17 de junio de 2005, los mismos no habían sido pedidos en la demanda, y precisó que «...no por el hecho de la incautación de la empresa empleadora el contrato de trabajo desapareció de la vida jurídica...», pues esa no era una causal legal de extinción del vínculo, pero infirió que su subsistencia solo era posible con las personas que en adelante ejercieron la subordinación, «...bien sea el DNE o los depositarios provisionales que asumieron con posterioridad al mes de diciembre de 2006 en que se removió de dicha calidad al demandante, pero como ellos no fueron vinculados al presente trámite, resulta imposible proferir condena en su contra.»

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 resolver.

V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

Pretende el recurrente que la Corte case la sentencia recurrida y que, en sede de instancia, confirme la decisión emitida por el juzgador de primer grado y le dé prosperidad a las pretensiones de la demanda y a las demás que se «vislumbren» en forma «extrapetita».

Con tal propósito formula tres cargos, por la causal primera de casación laboral, que no fueron replicados y que pasan a ser examinados por la Sala.

VI. PRIMER CARGO

Se enuncia de la siguiente manera:

[...] ACUSO la sentencia de fecha 5 de noviembre de 2010 proferida por el Tribunal Superior de Distrito Judicial de Buga, Sala de Decisión Laboral, de ser violatoria por vía directa de la ley sustancial laboral de los artículos 25, 32 y 61 del CST, modificado por el artículo 10 del D. 2351 de 1965; artículo 1º de la ley 785 de 2002; artículo 18 del Decreto 1461 de 2000; artículos 832, 833, 262 y 1263 del C. de Co.; artículos 22 y 151 de la ley 222 de 1995, por la modalidad de INFRACCIÓN DIRECTA, como consecuencia de las apreciaciones que esta dependencia judicial asumió en su fallo objeto de este recurso extraordinario.

En desarrollo de la acusación, el censor rememora las consideraciones de la decisión del Tribunal y destaca particularmente la conclusión con base en la cual la Dirección Nacional de Estupefacientes actuó como *administrador* y titular de los derechos sociales de los bienes secuestrados en el proceso de extinción de dominio y, por tanto, «...ha de entenderse, también de su dueño...»

Agrega que fue con fundamento en esa premisa que el Tribunal elaboró su inferencia central, relativa a que los órganos de control y dirección de la empresa habían perdido cualquier facultad de administración y manejo, luego de la diligencia de secuestro, de manera que la subordinación con el demandante había desaparecido y, por ello, el contrato de trabajo solo podía subsistir con la persona o entidad en quien quedaba radicado el ejercicio de dicha potestad, esto es, la Dirección Nacional de Estupefacientes o los depositarios provisionales.

Estima que dichos raciocinios están fincados en un «...evidente error conceptual sobre la juridicidad del caso...», que supone la infracción de las normas descritas en la proposición jurídica:

[...] al ignorar o revelarse (sic) contra normas concretas y precisas que establecen que en situaciones como estas, el contrato de trabajo nunca desaparece, y si como efecto de la toma de posesión o incautación o secuestro de los bienes de propiedad del patrono que constituyen Unidad de Explotación Económica son sacados de la administración del intervenido, eso no significa que el ente empleador desaparezca de la vida jurídica y mucho menos la razón u objeto social que le da motivo a la relación laboral.

Pero lo más importante, como se verá, el hecho que se practique una toma de posesión o secuestro sobre una empresa, eso nunca puede conllevar a (sic) que el patrono deje de ser sujeto de derechos, de responsabilidades, de obligaciones y de deberes; lo que cambia es el administrador, no el ente jurídico como sujeto de derecho.

Explica, en ese sentido, que a partir de normas como la Ley 333 de 1996 y la Ley 793 de 2002 se puede ejercer la acción de extinción de dominio para perseguir bienes

conseguidos a través de conductas ilícitas, así como para aprehenderlos y tomar posesión de ellos, por medio de medidas de embargo y secuestro, con la participación de la Dirección Nacional de Estupefacientes, que actúa como *secuestre* o *administrador*, en virtud de lo dispuesto en el artículo 1 de la Ley 785 de 2002. Añade que el Tribunal ignoró el rol legal que se le atribuye a la mencionada entidad, pues no tuvo en cuenta que, tras su designación como administrador, no se recrea un «...*nuevo ente jurídico empleador, sino que la dirección y orden de la entidad o de la persona intervenida y sujeto de extinción de dominio sobre sus bienes, pasa a otras manos, es desplazada al representante legal para efectos estrictamente administrativos y de dirección...*»

Insiste en que, con base en el artículo 18 del Decreto 1461 de 2000, la Dirección Nacional de Estupefacientes tiene la calidad de *administrador* de los bienes secuestrados, lo que supone el ejercicio de un *mandato legal, no convencional*, en el que, en todo caso, no se desplaza o subroga jurídicamente al mandante, que para el caso es el empleador, pues el mismo subsiste como persona jurídica a la que se le atribuyen derechos, deberes y responsabilidades.

Indica que el Tribunal también desconoció el *fenómeno de la representación*, que en este caso no es voluntaria sino legal (artículos 832 y 833 del Código de Comercio), pues cuando el Estado interviene entidades públicas o privadas, por ministerio de la ley, en ningún caso «...*la persona intervenida desaparece de la vida jurídica, ni se desliga de*

sus actividades generadoras o relacionadas con el patrimonio, sino que queda relegada en todo el contexto de la actividad, administración y custodia del patrimonio intervenido, por la entidad interventora, por el interventor, promotor o depositario.»

Subraya que además de las anteriores impropiedades jurídicas, el Tribunal quebrantó el artículo 32 del Código Sustantivo del Trabajo, en virtud del cual, entre otros, los *administradores*, que era la condición que tenía la Dirección Nacional de Estupefacientes, son representantes del empleador y lo obligan ante sus trabajadores, de manera que no alteran el contrato de trabajo, ni lo transforman en otro. En igual sentido, aduce que el juzgador de segundo grado desconoció la figura de la concurrencia de contratos prevista en el artículo 25 del Código Sustantivo del Trabajo, pues:

[...] si hubiese aplicado esta norma, fácilmente habría llegado a la conclusión que a partir de la medida cautelar practicada, el demandante estaba en la condición de cumplir con dos contratos: el que venía desarrollándose de carácter laboral en sí; y el que generaba el Depósito Provisional, que lo era de mandato o de depósito. Esta situación generaba una concurrencia de contratos, que por mandato de la ley, el de carácter laboral permanece incólume. Así, se podría concluir lógicamente que la rendición de cuentas que el actor continuamente presentó a la DNE, era respecto del contrato de mandato o de depósito provisional que coercitivamente se le impuso, sin que con ello se infiera que él no siguió cumpliendo con sus funciones de jefe administrativo y financiero de la actividad empresarial, la que continuó a pesar de la cautela practicada.

Finalmente, alega que el Tribunal no justificó adecuadamente su conclusión en virtud de la cual, por la simple intervención, la empresa dejaba de existir en la vida jurídica y la relación de trabajo terminaba, además de que

violó el artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo, que establece taxativamente las causales de terminación del contrato de trabajo, pues:

[...] en estos casos el patrono intervenido, que para el sub lite era READY FRUIT COMPANY S.A. sigue actuando y sigue vigente en el mundo jurídico, no en forma personal y directa, sino por intermedio de su representante, administrador o mandatario legal, como fue la DIRECCIÓN NACIONAL DE ESTUPEFACIENTES, quien se supone sigue ejerciendo funciones que venía cumpliendo el intervenido y según las normas dejadas de aplicar por el Tribunal, toda actuación de dirección y administración comprometen en forma solidaria al antiguo patrono.

VII. SEGUNDO CARGO

Se formula de la siguiente manera:

[...] ACUSO la Sentencia de fecha 5 de noviembre de 2010 proferida por el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Buga, Sala de Decisión Laboral, de ser violatoria por vía directa de la ley sustancial laboral de los artículos 23, 24, 61, 62, 64, modificados por el Decreto 2561 de 1965; artículo 5º de la ley 785 de 2002; artículo 18 y 19, 20 y 22 del Decreto 1461 de 2000; artículos 196 del C. de Co., por la modalidad INTERPRETACIÓN ERRÓNEA, como consecuencia de las apreciaciones que este juzgador efectuó de los preceptos y los efectos que asumió en su fallo objeto de este recurso extraordinario.

En desarrollo de la acusación, el censor reitera las bases esenciales de la decisión del Tribunal e insiste en que las mismas están afectadas por errores conceptuales e interpretativos sobre las normas incluidas en la proposición jurídica, pues se llega al absurdo de sostener que, en los casos de intervención y secuestro de bienes por parte de la Dirección Nacional de Estupefacientes, la empresa desaparece y los contratos de trabajo fenecen o, por lo menos, se desplazan a los entes administradores.

En lo demás, sustancialmente, se apoya en los mismos argumentos expuestos en la demostración del primer cargo, que se pueden condensar en que: la Dirección Nacional de Estupefacientes y los depositarios provisionales tienen un rol de secuestres o simples administradores de los bienes incautados, pero no de sustitutos patronales, de manera que no recrean una nueva persona jurídica, ni desplazan o subrogan a la sociedad intervenida; por ello, ejercen un papel de mandatarios forzosos y desarrollan labores de conservación y administración, por lo que, para efectos laborales, representan y obligan a la empresa empleadora, de acuerdo con lo previsto en el artículo 32 del Código Sustantivo del Trabajo; no existe alguna causal de terminación del contrato de trabajo por el decreto y práctica de medidas cautelares sobre la empresa, en procesos de extinción de dominio, al tenor de lo dispuesto en el artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo, que consagra dichas causales de forma taxativa; y no se tuvo en cuenta la concurrencia de contratos en cabeza del demandante, dadas sus condiciones de trabajador y, paralelamente, de depositario provisional, designado coercitivamente.

Agrega, por último, que el Tribunal asumió erróneamente que el actor tenía un rol directivo, pues, contrario a ello, era un «...*empleado común y corriente*...», sin poder de disposición.

VIII. TERCER CARGO

Se enuncia de la siguiente manera:

[...] ACUSO la sentencia de fecha 5 de noviembre de 2010 proferida por el Tribunal Superior de Distrito Judicial de Buga, Sala de Decisión Laboral, de ser violatoria por vía INDIRECTA de la ley sustancial laboral, debido a los ERRORES DE HECHO en que incurrió el juzgador, que conllevó a (sic) la APLICACIÓN INDEBIDA de los artículos 23, 24, 25, 32, 61 y 65 del C.S. del T. como consecuencia de la equivocada apreciación de la prueba que esta dependencia judicial asumió en su fallo objeto de este recurso extraordinario.

En el desarrollo del cargo, que por su gran extensión se resume, nuevamente, el censor se ampara en varias de las reflexiones desplegadas en el primer cargo, solo que, por la naturaleza de su acusación, afirma que, desde el punto de vista fáctico, el Tribunal incurrió en varios errores de hecho al analizar el acta de la diligencia de secuestro, el contrato de trabajo, el certificado de existencia y representación legal de la empresa, los balances y estados de resultados y la declaración de Carlos Alberto Posso Díaz.

Ello en virtud de que, básicamente: *i)* no tuvo en cuenta que la Dirección Nacional de Estupefacientes ejerció labores de conservación y administración de los bienes de la empresa demandada, pero no la subrogó ni la sustituyó; *ii)* pasó por alto que nunca se terminó la vinculación laboral inicial del demandante, ni fue cesado en el ejercicio de sus funciones de jefe administrativo y financiero, incluso luego de su designación forzosa como depositario provisional, de manera que nunca desapareció la subordinación; *iii)* asumió erróneamente que la Dirección Nacional de Estupefacientes practicó subordinación sobre el actor y que, por ello, el contrato mutó o emigró hacia dicha institución; *iv)* juzgó

incorrectamente que el actor tenía roles directivos o de administración y confianza, y no advirtió que, en todo caso, esa clase de trabajadores también tiene derecho al pago de sus salarios y prestaciones sociales; v) concibió inexplicablemente que la sociedad demandada había dejado de ser sujeto de derechos y obligaciones, tras la incautación de sus bienes; vi) y no dio por demostrada, estándolo suficientemente, la concurrencia de contratos en cabeza del demandante, por su doble condición de jefe administrativo y depositario provisional.

IX. CONSIDERACIONES

Los tres cargos se analizan de manera conjunta en la medida en que, a pesar de que se dirigen por diferente vía, denuncian la infracción de las mismas normas, comparten una gran cantidad de argumentos y, en lo fundamental, apuntan a una idéntica dirección.

Como se reseñó en los antecedentes del proceso, el Tribunal estimó de fundamental importancia concretar los efectos que sobre el contrato de trabajo suscrito entre las partes había producido la «*incautación*» de la empresa demandada, dispuesta por la Fiscalía General de la Nación, en el interior de un proceso de extinción de dominio, así como la concurrente designación del actor como «*depositario provisional*». En ejercicio de dicha indagación, determinó que la Dirección Nacional de Estupefacientes y los depositarios provisionales, a partir de la «*incautación*», habían asumido la condición de «*secuestres*» y «*administradores*», de manera tal

que habían desplazado a los órganos societarios de control que, a su vez, habían perdido «...*cualquier facultad de dirección y manejo...*» Como consecuencia de ello, concluyó que se había desvanecido totalmente la subordinación entre la sociedad demandada y el actor y que, en ese sentido, «... *el vínculo laboral desapareció entre los presentes sujetos procesales...*» No obstante, al mismo tiempo, aclaró que el contrato de trabajo no había fenecido en la vida jurídica, en estricto sentido, sino que «...*el mismo subsistió pero con aquella persona o personas que en lo sucesivo ejercieron subordinación frente al actor, bien sea el DNE o los depositarios provisionales...*»

Así que, en definitiva, para el Tribunal, una vez ejecutada la incautación y designado el actor como depositario, el contrato de trabajo *terminó* con la sociedad demandada y, a la vez, se *trasladó o transfirió* a la Dirección Nacional de Estupefacientes y a los depositarios provisionales, de manera que existió alguna especie de *transmisión o sustitución de la empresa empleadora*.

Tal conclusión, evidentemente, está afectada por varios de los errores denunciados por la censura en los cargos, como pasa a verse:

1. En el curso del proceso no fue materia de discusión el hecho de que el actor se vinculó con la sociedad Ready Fruit Company S.A., por medio de un contrato de trabajo a término indefinido, desde el 15 de septiembre de 2004, en el cargo de *jefe administrativo y financiero*. Así consta también

en la copia del contrato de trabajo obrante a folio 9, suscrito entre el actor y el entonces representante legal de la empresa José Agustín Grajales M.

Tampoco existe desacuerdo en torno al hecho de que, en el transcurso de la relación de trabajo, el 17 de junio de 2005, la Fiscalía General de la Nación practicó el secuestro del conjunto o totalidad de la sociedad demandada o, como se dice allí, del «...*establecimiento de comercio denominado Ready Fruit S.A.*», como medida cautelar decretada en la Resolución del 15 de junio de 2005, emitida por el Fiscal 13 Especializado adscrito a la Unidad Nacional para la Extinción del Derecho de Dominio y contra el Lavado de Activos, dentro de un proceso de extinción de dominio. (Ver acta de folios 11 a 13).

Finalmente, no se debate que, en el desarrollo de la misma diligencia de secuestro, por mandato del fiscal especializado y de lo dispuesto en el artículo 12 de la Ley 793 de 2002, la Dirección Nacional de Estupefacentes fue designada como *secuestre*, entidad que, a su vez, nombró al actor como *depositario provisional*. Este último ostentó ese título entre el 17 de junio de 2005 y el 29 de diciembre de 2006, cuando fue nombrado otro depositario provisional – Álvaro Zarama -, y, con posterioridad, presentó una renuncia motivada a su cargo de *jefe administrativo y financiero* el 17 de mayo de 2007 (fol. 14 y 15).

2. Ahora bien, el Tribunal dedujo correctamente que, a partir de la práctica de la medida de secuestro, la Dirección

Nacional de Estupefacientes y los depositarios provisionales habían asumido la calidad de *administradores* de la sociedad demandada.

Respecto a este punto, en lo que tiene que ver con la Dirección Nacional de Estupefacientes, es preciso aclarar que para la fecha en la que fue decretada la medida de secuestro se encontraba vigente la Ley 785 de 2002, posteriormente derogada por la Ley 1708 de 2014, que preveía fórmulas de *administración* para los bienes incautados, entre otros, en procesos de extinción de dominio, y disponía en su artículo 1 que «...*la decisión de incautación del bien tendrá aplicación inmediata y la tenencia del mismo pasará a la Dirección Nacional de Estupefacientes para su administración en los términos de esta ley.*» En el mismo sentido, el artículo 12 de la Ley 789 de 2002, también vigente para ese momento, preveía que «...*el fiscal podrá decretar medidas cautelares de embargo, secuestro y suspensión del poder dispositivo de cualquier tipo de bien...*» y que «...*en todo caso, la Dirección Nacional de Estupefacientes será el secuestre o depositario de los bienes objeto de medidas cautelares.*»

El artículo 5 de la Ley 785 de 2002, específicamente en relación con las *sociedades y unidades de explotación económica*, disponía claramente que:

La Dirección Nacional de Estupefacientes ejercerá los derechos sociales que correspondan a las acciones, cuotas o partes de interés social que hayan sido objeto de medida cautelar en los procesos a que se refieren las Leyes 30 de 1986 y 333 de 1996 hasta que se produzca la decisión judicial definitiva y mientras tanto quienes aparezcan inscritos como socios, miembros de los

órganos sociales y demás órganos de administración, representante legal o revisor fiscal, no podrán ejercer ningún acto de disposición, administración o gestión en relación con aquellas, a menos que sean autorizados expresamente y por escrito por la Dirección Nacional de Estupefacientes.

<Inciso CONDICIONALMENTE exequible> **A partir de la medida cautelar, las facultades de los órganos de administración y dirección de la sociedad o de las unidades de explotación económica, incluyendo la disposición definitiva de las mismas en la forma y términos establecidos en el Código de Comercio y demás normas concordantes, serán ejercidas por la Dirección Nacional de Estupefacientes.**

Las medidas cautelares decretadas sobre las acciones, cuotas o partes de interés social se extienden a los dividendos, utilidades, intereses y demás beneficios que al derecho embargado correspondan. Así mismo, se extienden a los ingresos y utilidades operacionales de la sociedad. **De esta manera la Dirección Nacional de Estupefacientes administrará tales bienes y recursos de conformidad con la presente ley y en procura de mantener productivas las sociedades incautadas.** (Subraya la Sala).

Por otra parte, la Dirección Nacional de Estupefacientes, en su calidad de secuestre, antes de que se declarara la extinción definitiva del dominio, estaba facultada para acoger fórmulas de administración de los bienes como la «...enajenación, contratación, destinación provisional y depósito provisional...» (artículo 1 de la Ley 785 de 2002); «...celebrar sobre cualquiera de ellos contratos de arrendamiento, administración o fiducia...» (artículo 3 de la Ley 785 de 2002); o destinarlos provisionalmente de manera preferente a entidades oficiales (artículo 4 de la Ley 785 de 2002).

En ese sentido, se reitera, por mandato legal, inmediatamente después de practicada la medida de secuestro sobre la sociedad demandada, la Dirección Nacional de Estupefacientes asumió su administración en calidad de secuestre y, en ejercicio de tal condición, podía,

entre otras, designar depositarios provisionales, como el actor.

En igual medida, en los términos de los artículos 18 y 20 del Decreto 1461 de 2000, también vigente para el momento de la práctica de la medida de secuestro, pues guardaba absoluta armonía con las fórmulas de administración dispuestas en la Ley 785 de 2002, el depositario provisional tenía la misma calidad y funciones de los «...*secuestres judiciales de los bienes puestos a su cuidado...*» y le debía rendir cuentas mensuales de su gestión a la Dirección Nacional de Estupefacientes, que, a su vez, le podía fijar ciertos honorarios.

Tales secuestres judiciales, como también lo reconoció el Tribunal, de acuerdo con los artículos 2273 y 2279 del Código Civil, tenían las mismas facultades de un *mandatario*, y, en el caso de las sociedades comerciales, en concordancia con lo previsto en el artículo 5 de la Ley 785 de 2002, asumían las calidades de *administradoras, directores y representantes legales*.

3. Ahora bien, pese a equiparar a la Dirección Nacional de Estupefacientes y a los depositarios provisionales con *secuestres* o *administradores* y, en últimas, simples representantes legales o *mandatarios*, el Tribunal confundió a los órganos de administración de una persona jurídica con la persona jurídica misma o con su «*dueño*», como lo sugiere la censura.

No otra conclusión se deriva del hecho de que el Tribunal determinara que, tras el relevo de los órganos de administración, por la ejecución de una medida cautelar, cambiara la empresa misma, en el ejercicio de la subordinación respecto del trabajador. En efecto, en últimas, dicha corporación supuso que el nuevo administrador - Dirección Nacional de Estupefacientes - representaba una nueva empresa, que sustituía al empleador original de la relación laboral.

Esa reflexión está afectada por varios errores conceptuales, que parten de una equivocada comprensión de la naturaleza jurídica de las sociedades comerciales, que se constituyen como personas jurídicas autónomas e independientes respecto de sus socios (artículo 98 del Código de Comercio) y que tienen una estructura jerárquica determinada, formada, entre otros, por *administradores*, encargados del manejo de sus bienes y negocios, que si bien la obligan en el ejercicio de sus actos, nunca la subrogan o suplantán en sus atributos personales y en sus relaciones jurídicas (artículos 196 y siguientes del Código de Comercio).

Esa estructura organizacional y jerárquica propia de cualquier sociedad comercial es por esencia dinámica y variable, en función de las necesidades sociales, de manera que, no por el hecho de que se cambien los *administradores*, así sea forzosamente, la sociedad deja de ser una persona jurídica, sujeto de derechos y obligaciones, ni se transfieren sus haberes y responsabilidades a quien funge como administrador, como lo entendió el Tribunal.

Recuérdese, en este aspecto, que sobre la sociedad demandada se decretó una *medida cautelar* de secuestro, que implicó un *cambio de administrador*, pero no se extinguió su dominio, ni se decretó alguna otra medida que representara su desaparición o transformación social. En este punto, el último certificado de existencia y representación legal de la empresa traído al proceso (fol. 53 a 57) muestra claramente que la persona jurídica no se halla disuelta y tiene una duración proyectada hasta el año 2020.

4. Ahora bien, en el campo específico de las relaciones laborales, por obvio que parezca, es necesario recordar que el «*empleador*» es la persona jurídica o natural, sujeto de derechos y obligaciones, con la cual se celebra el contrato de trabajo o por cuenta de quien se realiza el trabajo, de acuerdo con lo señalado en el artículo 22 del Código Sustantivo del Trabajo. Adicionalmente, al tenor del artículo 194 de la misma obra, la *empresa* empleadora envuelve a «...*toda unidad de explotación económica o las varias unidades dependientes económicamente de una misma persona natural o jurídica, que correspondan a actividades similares, conexas o complementarias y que tengan trabajadores a su servicio.*»

En ese sentido, el de *empleador* es un concepto amplio y complejo que, en el caso de sociedades comerciales, se identifica con la persona jurídica y todos sus órganos representativos, administrativos y de control. Así lo dispone expresamente el artículo 32 del Código Sustantivo del Trabajo, que fue desconocido por el Tribunal, al señalar:

*Son representantes del empleador y como tales **lo obligan frente a sus trabajadores** además de quienes tienen ese carácter según la ley, la convención o el reglamento de trabajo, las siguientes personas:*

*a) **Las que ejerzan funciones de dirección o administración**, tales como directores, gerentes, **administradores**, síndicos o liquidadores, mayordomos y capitanes de barco, y quienes ejercitan actos de representación con la aquiescencia expresa o tácita del empleador;*

b) Los intermediarios. (Resalta la Sala).

En el anterior orden de ideas, un *administrador* hace parte del andamiaje social y operativo de la empresa y, al ejercer la subordinación y control propios del empleador sobre sus trabajadores, simplemente lo representa, pero no lo sustituye en los contratos de trabajo, ni genera algún ente social nuevo. Por esa razón, el simple cambio en el administrador no supone un cambio del empleador, ni este último, tras medidas como la decretada sobre la demandada, traslada su rol contractual laboral al secuestre o administrador, respecto de sus trabajadores.

Esta sala de la Corte ha señalado al respecto que quien actúa «...como representante o mandatario de la empleadora... esa condición no la hace responsable de las obligaciones laborales a cargo de aquélla, en la medida en que el representante laboral no asume la condición de empleador, ni tampoco, desde luego, las responsabilidades que competen a quien representa.» (CSJ SL, 17 feb. 2009, rad. 30653).

Ha dicho igualmente que:

La referida representación consiste en la delegación de funciones, de atribuciones que normalmente corresponden directamente al empleador, pero que dadas las especiales circunstancias, como la de no poder hacer presencia en todos los sitios, en todas las sucursales, o dependencias correspondientes a un mismo empleador, debe éste encomendar, encargar, expresa o tácitamente, su representación, su reemplazo, para lograr así la debida organización y funcionamiento; generalmente tal representación la ejerce un empleado suyo, de condiciones especiales, directivos, con don de mando, que sustituyen al representado, en distintos actos, los cuales se entenderán ejecutados por aquel, con todos los efectos y consecuencias.

Dicha figura jurídica se da por virtud de la ley laboral (artículo 32 del CST), del convenio o del reglamento interno de trabajo y tiene por finalidad, la de ejercer el poder subordinante durante la relación laboral, con todos los matices de ese elemento, característico de la relación laboral, toda vez que, como se indicó, el empleador no está en posibilidad de ejercerlo en todos los frentes de trabajo, en las distintas factorías, oficinas o dependencias pertenecientes a una misma persona natural o jurídica.

Esa figura, de la representación, implica que el delegado o encargado, obliga, con sus actos u omisiones, al representado o delegatario -empleador-, quien deberá asumir las consecuencias de las conductas de aquel, por entenderse que de él provienen las gestiones, comportamientos, decisiones o directrices que ejerce e imparte el representante al grupo de trabajadores a su cargo, es decir que los pagos salariales, prestacionales, indemnizatorios de los empleados corren a cargo exclusivo del empleador, sujeto del contrato de trabajo, quien se beneficia de los servicios prestados por los trabajadores, **sin que transmita sus obligaciones a quien lo representa, sino que delega expresa o tácitamente sus derechos, con respecto a un grupo determinado de trabajadores que laboran para él.**

Así, por el hecho de hacerse representar por una persona, delegado suyo, el empleador no transfiere, ni puede exigir, el compromiso de cubrir las acreencias laborales de los trabajadores, ni estos pueden demandar su cumplimiento de los representantes del empleador, ya que ellos no tienen responsabilidad personal, dada su calidad de simples gestores o administradores.

Un gerente, un administrador, un director o un liquidador, como son algunos de los ejemplos que prevé el artículo 32 citado, no se convierte en empleador de los trabajadores, pues continúa tal carácter en el dador del empleo, aún cuando

delegue determinadas funciones, como las de contratar personal, dirigirlo, darle órdenes e instrucciones específicas respecto a la forma de la prestación del servicio o de la disciplina interna del establecimiento o entidad. Tampoco, aquella norma desplaza o asigna algún tipo de responsabilidad en materia de las obligaciones laborales, y por ello, mal podría predicarse una solidaridad, a la que aspira el recurrente. (CSJ SL, 25 may. 2007, rad. 28779).

En tal sentido, se reitera, el administrador y representante legal, que fue el papel que le atribuyó el Tribunal a la Dirección Nacional de Estupefacientes y a los depositarios provisionales, no asume las obligaciones laborales de la empresa, ni se convierte en empleador, sino que simplemente lo representa en el ejercicio de los atributos del contrato de trabajo.

5. Esa regla no es diferente en tratándose de medidas cautelares decretadas en el curso de procesos de extinción de dominio, pues, por mandato de los artículos 5 de la Ley 785 de 2002, 2 del Decreto 1461 de 2000 y 12 de la Ley 793 de 2002, como lo reconoció el mismo Tribunal, la Dirección Nacional de Estupefacientes es un simple *secuestre, representante legal y administrador*, que funge como mandatario para el cumplimiento de esos roles, pero que no sustituye a la empresa o recrea nuevos entes sociales.

Así también lo reconoció la Corte Constitucional en las sentencias C 1025 de 2004 y C 030 de 2006, en las que precisó que la Dirección Nacional de Estupefacientes ocupa el lugar de los socios y directivos, pero no subroga a la sociedad, además que la medida cautelar es simplemente precautoria o preventiva, de manera que, por sí sola, no

afecta el derecho de dominio o la existencia de la persona jurídica intervenida. En la primera de las referidas decisiones, explicó la Corte Constitucional que:

*La existencia de medidas cautelares que transitoriamente saquen del comercio jurídico bienes muebles e inmuebles, cual sucede con el embargo y secuestro de los mismos en el proceso civil, no serían ni por asomo una medida confiscatoria. Del mismo modo, tampoco lo es que en el proceso de extinción de dominio sobre bienes presuntamente adquiridos con ilicitud, el Estado ordene que mientras se encuentre pendiente una decisión definitiva en la sentencia correspondiente que resuelva sobre la pretensión, tales bienes no puedan ser objeto de actos dispositivos, de administración o de gestión, pues precisamente en ello consiste la medida cautelar que, como salta de bulto, no es pena, **ni tampoco tiene la fuerza jurídica que permita concluir que en virtud de ella se traslada la titularidad del derecho de dominio al Estado como consecuencia de un delito y sin indemnización**, que es lo propio de la confiscación. (Resalta la Sala).*

En la sentencia C 740 de 2003 también indicó la Corte Constitucional que:

*Para contestar este cargo hay que indicar que las atribuciones de administración que se le confieren a esa entidad son compatibles con la facultad de ordenar medidas cautelares y con la índole de éstas en cuanto mecanismos orientados a asegurar la posterior realización de los fines del proceso de extinción de dominio. Si la Fiscalía General, con base en la investigación realizada, consigue pruebas que le permiten inferir razonablemente que determinados bienes pueden ser objeto de extinción de dominio, debe abrir investigación y puede practicar medidas cautelares sobre tales bienes o solicitarle al juez que las ordene, pues de ésta manera se evita que se oculten o sometan a transacciones orientadas a eludir la acción de la justicia. **Decretadas tales medidas, la Dirección Nacional de Estupefacientes se desempeña como secuestro o depositario de tales bienes y sobre éstos debe cumplir actos de administración.***

*En este marco, lo que hacen los citados apartes del artículo 12 de la Ley 793 es determinar las facultades que le asisten a esa entidad como administradora de los bienes afectados al proceso de extinción de dominio y **orientarlas al mantenimiento de la capacidad productiva y del valor de esos bienes. Adviértase que el ejercicio de esas facultades beneficia no sólo al Estado, en caso de prosperar la extinción, sino también a***

los afectados, en caso de no haber lugar a ella, pues en uno y otro eventos se evitan pérdidas derivadas de la falta de explotación económica de los bienes. (Resalta la Sala).

6. De otro lado, vale la pena advertir que la situación analizada es diferente de la del secuestre que, en posesión de determinados bienes, designa dependientes o auxiliares bajo su propia cuenta y riesgo, sin autorización judicial, casos en los cuales esta corporación ha dicho que los depositantes no deben responder por el pago de acreencias laborales, pues el secuestre no funge como representante del dueño de los bienes (CSJ SL, 11 sep. 1987, rad. 1514). Y es diferente porque en este caso se trata de contratos de trabajo de una sociedad comercial que ya venían ejecutándose normalmente cuando se dio la medida cautelar, de manera que no constituyen nuevas vinculaciones carentes de autorización, y que, por principio, deben seguir vigentes hasta que los administradores dispongan otra cosa, en aras de mantener la capacidad productiva de la empresa.

Por todo lo dicho, si quien practicó la subordinación a partir del 17 de junio de 2005 fue la Dirección Nacional de Estupefacientes, como lo supuso el Tribunal, y si tal entidad era un *secuestre* y, por tanto, un simple *administrador*, la relación laboral no debía sufrir cambios drásticos como el del cambio de empleador. Por el contrario, debía seguirse concibiendo el mismo contrato de trabajo, ejercido por la misma sociedad originalmente contratante, a través de sus representantes forzosos.

Así las cosas, el Tribunal incurrió en un error jurídico al deducir que, tras la medida cautelar de secuestro, «...desapareció la subordinación del actor con la empresa demandada, y como es este el elemento esencial o definitorio del contrato de trabajo, se concluye entonces, que el vínculo laboral desapareció entre los presentes sujetos procesales...»

7. Aunado a lo anterior, como lo denuncia la censura, el Tribunal también incurrió en error jurídico al desconocer las formas de terminación y transmisión de los contratos de trabajo, reguladas expresamente en el Código Sustantivo del Trabajo. La Corte se refiere a que el juzgador de segundo grado dio por *terminado* el contrato de trabajo con la sociedad demandada, por una causa no prevista legalmente, y recreó nuevas fórmulas de *sustitución de empleadores*, ajenas a las concebidas en nuestro estatuto del trabajo.

En efecto, el artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo contempla expresamente las formas de extinción del contrato de trabajo y, dentro de las mismas, no prevé el ejercicio de una medida cautelar en la que se desplacen los órganos de dirección, control y administración de la empresa. En este caso, resulta necesario insistir en que la orden de secuestro no supuso alguna liquidación o clausura definitiva de la demandada, ni la pérdida de su personería jurídica, además de que nuestra legislación laboral no contempla alguna fórmula de terminación tácita del contrato de trabajo, como la que ideó el Tribunal, por el replanteamiento de la estructura administrativa del empleador.

Por ello, al concluir que «...*el vínculo laboral desapareció entre los presentes sujetos procesales...*», luego de la medida cautelar de secuestro, el Tribunal infringió el artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo, que, se repite, dispone privativamente las formas de terminación de los contratos de trabajo.

De otro lado, cuando el Tribunal consideró que el contrato de trabajo no había desaparecido de la vida jurídica, sino que había subsistido con las otras personas que, en lo sucesivo, habían ejercido la subordinación respecto del actor, en su calidad de administradores, recreó nuevas fórmulas de sustitución de empleadores, ajenas a las dispuestas legalmente. En torno a este aspecto, el artículo 67 del Código Sustantivo del Trabajo dispone que «...*se entiende por sustitución de empleadores todo cambio de un empleador por otro, por cualquier causa, siempre que subsista la identidad del establecimiento, es decir, en cuanto éste no sufra variaciones esenciales en el giro de sus actividades o negocios...*», mientras que el artículo 68 de la misma obra estipula que «...*la sola sustitución de empleadores no extingue, suspende ni modifica los contratos de trabajo existentes...*» y el artículo 69 regula las formas de responsabilidad solidaria entre el antiguo y nuevo empleador.

En rebeldía con las anteriores prescripciones, el Tribunal juzgó que un simple relevo en la administración de la sociedad demandada implicaba una sustitución patronal, cuando, para esos efectos, se requería un verdadero cambio

del empleador, con todos sus componentes, y no simplemente de sus representantes o gestores. Igualmente, dejó de tener en cuenta que si, en gracia de discusión, se admitiera esa sustitución de empleadores, el contrato no se extinguía, ni se modificaba, y que, de cualquier forma, existían fórmulas de responsabilidad entre los nuevos y antiguos empleadores, tendientes a garantizar los derechos laborales de los trabajadores.

La Corte debe llamar la atención en este punto en que las referidas prescripciones relativas a la terminación de los contratos de trabajo y la sustitución de empleadores constituyen garantías mínimas para la estabilidad del trabajador, que no puede verse afectado por sucesos intempestivos e imprevistos en la vida social de la empresa, de manera que dichas reglas deben ser acatadas, con todos sus efectos, de manera fiel.

Lo anterior cobra mayor sentido en casos como el analizado, pues el trabajador de una determinada sociedad no tiene por qué verse afectado por el presunto proceder ilícito de su empleador, de manera que, ante sucesos como el del decreto de una medida cautelar, en un proceso de extinción de dominio, debe conservar el derecho al pago de sus acreencias laborales; el derecho de acción frente a quien es su verdadero empleador, así tenga otros administradores o representantes legales, por mandato legal; y el derecho a la estabilidad de su contrato de trabajo, mientras no se disponga otra cosa, por los órganos directivos y de

administración, a través de las fórmulas legales establecidas para esos efectos.

Lo contrario llevaría al absurdo de sostener que una empresa, luego de su intervención, a raíz de medidas cautelares como la del secuestro, debe quedar paralizada y sin trabajadores, porque, con apego a las reflexiones del Tribunal, la subordinación y los contratos de trabajo desaparecen, respecto de ella. También sería contrario a la justicia admitir que, después de la medida de secuestro, los trabajadores de la empresa, que nada tienen que ver con algún proceder ilícito de sus empleadores, vean totalmente difuminada la responsabilidad en el pago de sus acreencias y sean sometidos a una completa incertidumbre respecto de quién es su contraparte, o que se conviertan automáticamente en servidores públicos de la Dirección Nacional de Estupefacientes.

No en vano el legislador contempla las medidas cautelares de embargo y secuestro no solo como instrumentos para cumplir las especiales finalidades del proceso de extinción de dominio, sino, entre otras cosas, para que las sociedades y unidades de explotación económica se mantengan productivas y sigan siendo generadoras de empleo (artículos 3 y 5 de la Ley 785 de 2002).

8. Determinado lo anterior, para la Sala resta advertir que, en las condiciones especiales demostradas en este proceso, no existió alguna incompatibilidad categórica entre el ejercicio de los roles de depositario provisional y los de

trabajador subordinado, que impidiera la supervivencia del contrato de trabajo.

Desde el punto de vista jurídico, la designación del actor como *depositario provisional* el 17 de junio de 2005 no era incompatible con la continuación de su vínculo laboral como *jefe administrativo y financiero*. En primer lugar, porque con anterioridad a la práctica de la medida de secuestro era un trabajador carente de roles directivos como los de representante legal, revisor fiscal o administrador, que, por ello, se pudiera entender relevado necesaria y automáticamente de sus funciones, por mandato del artículo 5 de la Ley 785 de 2002.

Igualmente, como lo reclama la censura, el artículo 25 del Código Sustantivo del Trabajo permite «...*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.*» (CSJ SL2265-2018), además de que, en el marco de una concurrencia:

[...] 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, reiterada en CSJ SL2265-2018).

En ese sentido, jurídicamente hablando, nada impedía que el actor desarrollara las forzosas labores de depositario provisional, atinentes a la gestión y representación de la

empresa y su control ante la Dirección Nacional de Estupefacientes, y, a su vez, continuara cumpliendo sus obligaciones derivadas del contrato de trabajo, como jefe administrativo y financiero.

Adicional a ello, desde el punto de vista fáctico, el Tribunal pasó por alto que en el acta del 17 de junio de 2005 (fol. 11 a 13 y 39 a 41), si bien el actor fue designado como depositario provisional y, por lo mismo, por mandato legal, se convirtió en *secuestre*, nunca se le dio por terminada su vinculación laboral, como jefe administrativo y financiero. Tampoco se deriva del referido documento alguna forma de terminación del contrato de trabajo por *mutuo acuerdo* entre las partes, como lo alegó la entidad demandada, ni existe algún otro elemento de juicio que permita entender que la relación laboral se extinguió legalmente en ese momento.

El Tribunal también obvió el hecho de que la designación del actor fue hecha de manera informal, por un delegado de la Dirección Nacional de Estupefacientes (fol. 12) y con salvedades tales como que «...yo no entiendo por qué se está haciendo esta diligencia...», sin una resolución que confirmara formalmente esa designación, como lo dispone el artículo 18 del Decreto 1461 de 2000, ni alguna disposición clara y concreta en torno a sus honorarios, como lo confirman los oficios de folios 42 a 46, suscritos por representantes de la Dirección Nacional de Estupefacientes, sino que, como lo explicó el mismo servidor en el curso de la diligencia de interrogatorio de parte (fol. 66), le manifestaron que debía seguir cumpliendo con sus funciones propias del

contrato de trabajo, y, además de eso, rendirle cuentas a la Dirección Nacional de Estupefacientes, como depositario.

En lo que tiene que ver con las funciones propias de cada cargo, el Tribunal soslayó el hecho de que los quehaceres propios de un secuestro y representante legal no abarcaban necesariamente las de un jefe financiero, de manera que se pudiera entender que todas las labores ejecutadas por el actor correspondían exclusivamente a su título de depositario. Contrario a ello, era normal que la subsistencia de la empresa, incluso en condiciones de crisis, requiriera del mantenimiento de cargos en su parte financiera, contable y administrativa, como lo dejan ver los informes de folios 82 y siguientes, en paralelo con labores propias de representación de la empresa y, en este especial caso, de control ante la Dirección Nacional de Estupefacientes.

A lo anterior se debe añadir que la carta de terminación del contrato de trabajo del 17 de mayo de 2007, recibida por la entidad demandada, también sugiere que el trabajador continuó en el ejercicio de sus labores, propias del contrato de trabajo, a pesar de su designación como depositario provisional e incluso con posterioridad a que fuera relevado de ese cargo el 29 de diciembre de 2006.

En el mismo sentido, el testigo Carlos Alberto Posso Díaz (fol. 59 a 62), prueba factible de análisis por los errores en el análisis de las pruebas calificadas advertidos con anterioridad, en su condición de extrabajador de la empresa

demandada, fue claro en señalar que el actor desarrollaba normalmente sus labores hasta cuando el establecimiento de comercio fue intervenido por la Fiscalía General de la Nación, momento a partir del cual «...*hacía las dos funciones de Gerente Financiero y Depositario Provisional...*», además de que, después de la designación de otros depositarios, en todo caso continuó la prestación de sus servicios hasta el momento en el que presentó su renuncia. Al ser interrogado sobre qué actividades siguió desempeñando el actor, luego de la designación de otro depositario provisional, precisó:

[...] Fernando Agudelo siguió en la empresa y se entendía con el señor Lasso [depositario] en lo financiero, el señor Fernando Agudelo siguió con la contabilidad en lo contable, no recuerdo hasta qué fecha, lo cierto es que estando de depositario el señor Lasso primero salió el doctor Fernando Agudelo que era el financiero y a los seis meses más o menos salí yo que era el encargado a nivel de planta en las oficinas y todo [...]

Al tenor de la anterior evidencia, además de que no mediaba alguna incompatibilidad entre las calidades de depositario provisional y trabajador subordinado, para la Sala no es entendible que el actor, después de ser relevado de su calidad de depositario provisional el 29 de diciembre de 2006, en todo caso hubiera continuado vinculado a la empresa hasta el momento en que presentó su renuncia motivada el 17 de mayo de 2007. Lo que de allí se deriva es precisamente que el servidor mantuvo su vinculación laboral – nunca terminada expresamente – a pesar de su designación temporal como depositario provisional.

En el anterior orden, se repite, para la Sala la designación del actor como depositario provisional no

generaba alguna suerte de incompatibilidad absoluta para que mantuviera su relación de trabajo, no solo porque dentro de nuestro ordenamiento jurídico está permitida la concurrencia de contratos, sin que se desnaturalice el de trabajo, sino porque nunca se dio una terminación real y material de la relación laboral.

9. A partir de todo lo anteriormente expuesto, la Sala puede concluir que: *i)* el secuestro de la sociedad demandada, ordenado y practicado en el curso de un proceso de extinción de dominio, produjo un relevo en sus órganos de administración, cuyas funciones fueron asumidas por la Dirección Nacional de Estupefacientes y por los depositarios provisionales designados; *ii)* dicha situación no generó la desaparición de la subordinación del empleador hacia el trabajador, sino un cambio en los representantes que la ejercían; *iii)* y tampoco se produjo alguna extinción del vínculo laboral, por mandato legal o por la incompatibilidad de su permanencia, junto con la calidad del actor de depositario provisional, ni se dio una sustitución de empleadores.

Por todo lo analizado, para la Sala el Tribunal incurrió efectivamente en los errores que denuncia la censura, al suponer que, luego de la medida cautelar de secuestro dispuesta por la Fiscalía General de la Nación, el contrato de trabajo *terminó* con la sociedad demandada y, a la vez, fue *trasladado o transferido* a la Dirección Nacional de Estupefacientes y a los depositarios provisionales.

Los cargos son fundados y se casará totalmente la sentencia recurrida.

X. SENTENCIA DE INSTANCIA

En sede de instancia, resulta preciso reiterar que el juzgador de primer grado dio por demostrada la existencia de la relación laboral entre las partes, entre el 15 de septiembre de 2004 y el 17 de mayo de 2007. Para tales efectos, indicó que ni la diligencia de secuestro practicada sobre la sociedad demandada ni la designación del actor como depositario provisional había afectado la continuidad del vínculo, porque, a pesar de ello, el trabajador siguió desempeñando las labores de jefe administrativo y financiero, para las que había sido originalmente contratado, hasta el momento en el que presentó su renuncia.

Explicó, en tal sentido, que durante un lapso de la relación laboral el demandante había cumplido simultáneamente las labores de representante legal y las de trabajador, en el cargo de jefe administrativo y financiero, además de que, en todo caso, su elección como depositario provisional había sido efectuada de manera informal e impuesta y ahora nadie quería asumir la responsabilidad en el pago de sus acreencias laborales. Esto es, en resumen, para el a quo la vinculación laboral se mantuvo en el tiempo hasta el 17 de mayo de 2007; fue afectada por una *concurrentia de contratos* entre el 17 de junio de 2005 y el 29 de diciembre de 2006, mientras el actor fungió como

depositario provisional; y la demandada era la responsable del pago de las acreencias debidas.

En el recurso de apelación, la sociedad demandada recalca que al actor sí se le precisaron debidamente sus funciones como depositario provisional, en el marco de la diligencia de secuestro; que no era posible que siguiera desarrollando sus labores de jefe administrativo y financiero, después de su nombramiento como depositario provisional, pues esas mismas tareas eran las que correspondían a su nuevo rol y, en todo caso, la sociedad había permanecido inactiva; y que el trabajador había obrado de mala fe, al no prever el pago de sus propias acreencias.

Como se advirtió en sede de casación, por el solo hecho de que la sociedad demandada hubiera sido afectada con una medida cautelar de secuestro y que, en adelante, la Dirección Nacional de Estupefacientes hubiera ocupado el papel de administrador, no era posible dar por terminada o sustituida la relación laboral. Igualmente, la designación del actor como depositario provisional no generó alguna incompatibilidad absoluta para que mantuviera su relación de trabajo, no solo porque dentro de nuestro ordenamiento jurídico está permitida la concurrencia de contratos, sin que se desnaturalice el de trabajo, sino porque nunca se dio materialmente la terminación de la relación laboral.

En contra de la anterior evidencia, ampliamente tratada en casación, no existe alguna prueba que demuestre que las labores que correspondían al contrato de trabajo hubieran

sido efectivamente interrumpidas, tras la medida de secuestro decretada por la Fiscalía General de la Nación. En efecto, la demandada tan solo arguye alguna suerte de *imposibilidad jurídica* del sostenimiento del contrato de trabajo, en paralelo con la condición de depositario provisional del actor, que no es cierta, al tenor del artículo 25 del Código Sustantivo del Trabajo, conforme con el cual, como ya se dijo, «...*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.*»

En lo atinente a que la sociedad hubiera permanecido inactiva, como efectivamente se menciona en un informe de gestión (fol. 86), para la Sala ese supuesto resulta irrelevante, pues por sí solo no podría servir de modo de terminación del contrato de trabajo, salvo que se hubiera dado en las condiciones y con las formalidades del literal f) del artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo, lo que no sucedió en este caso. Igual situación se predica de la información suficiente de las funciones que correspondían al actor en su condición de secuestre, pues aun si ese supuesto se hubiera dado, como lo alega la recurrente, lo cierto es que la decisión apelada se fundó en la posibilidad jurídica de que las dos relaciones jurídicas de depositario y trabajador subordinado concurrieran y en la continuidad material de la relación laboral, lo que no logró ser desvirtuado por la sociedad demandada.

Además de todo, para la Sala es preciso insistir en que no es posible admitir que el contrato de trabajo hubiera terminado de forma tácita o por la simple ejecución de una medida cautelar, ya que, como se dijo en sede de casación, ese no es un modo de terminación del contrato de trabajo establecido legalmente y, de cualquier manera, bajo la línea de pensamiento de la demandada, no es comprensible el hecho de que el trabajador hubiera continuado prestándole sus servicios a la empresa, incluso después de que fue relevado de su posición de depositario provisional.

A partir de todo lo anterior, la Sala concluye que, como lo dedujo el juzgador de primer grado, el contrato de trabajo se mantuvo vigente desde la fecha de su celebración – 15 de septiembre de 2004 –, hasta cuando el actor presentó la renuncia por causas imputables a la empresa – 17 de mayo de 2007 –, por lo que no le asiste razón al apelante en sus reclamos.

Finalmente, en torno al tema de la mala fe del trabajador y la buena fe de la empresa, que se aborda en el recurso de apelación y que afecta las condenas por indemnización moratoria, esta sala de la Corte ha sostenido de manera reiterada y pacífica que las indemnizaciones por mora que se encuentran establecidas en los artículos 65 del Código Sustantivo del Trabajo y 99 de la Ley 50 de 1990 no son de imposición automática, en la medida en que, dado su carácter sancionatorio, es preciso auscultar la conducta asumida por el deudor, en aras de verificar si existen razones

serias y atendibles que justifiquen su conducta omisiva y lo ubiquen en el terreno de la buena fe. (CSJ SL16884-2016).

En este caso, para la Sala existen razones serias que justifican la conducta de la empresa demandada y que, por ello, imponen la revocatoria de las indemnizaciones por mora del artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo y por no consignación de la cesantía del artículo 99 de la Ley 50 de 1990.

En efecto, tal y como quedó visto en las consideraciones desplegadas por la Sala al resolver el recurso de casación, la relación laboral que ligó a las partes en litigio estuvo mediada por una compleja e intrincada sucesión de situaciones, que pusieron en entredicho su naturaleza, continuidad y, con ello, su vigencia. En ese sentido, el contrato de trabajo originalmente celebrado se vio impactado por la medida cautelar de secuestro, practicada por la Fiscalía General de la Nación, en ejercicio de la legítima potestad del Estado de perseguir los bienes conseguidos con dineros provenientes de conductas ilícitas, así como por la designación del actor como depositario provisional.

Tales coyunturas, si bien no implicaron una terminación de la relación laboral, como se explicó ampliamente en sede de casación, sí sembraron dudas legítimas en torno a su continuidad y vigencia, más que todo para los nuevos administradores públicos de la sociedad. Por lo mismo, para la Sala la Dirección Nacional de Estupefacientes, en calidad de secuestro, podía albergar

válidamente la idea de que no estaba en mora de cancelar las acreencias laborales reclamadas en la demanda, por tener la íntima convicción de que había desplegado con el actor otro tipo de relación jurídica, propia de la figura del *depositario provisional*, como lo dejan ver los oficios de folios 42 a 46.

Además de lo anterior, si bien es cierto el actor, desde su rol de depositario provisional, no tenía la *disposición real* de los dineros necesarios para el pago de sus propias acreencias, junto con las demás que conformaban la nómina de la empresa, pues para ello requería la autorización de la Dirección Nacional de Estupefacientes, lo cierto es que, en ejercicio de ese importante cargo, sí pudo haber contribuido, de buena fe, a clarificar su especial situación jurídica y a reivindicar la doble vinculación contractual que mantenía, como trabajador subordinado y como depositario, pues era él quien le rendía cuentas a la Dirección Nacional de Estupefacientes sobre el estado y vicisitudes de la empresa, como lo confesó en la diligencia de interrogatorio de parte (fol. 66 a 69). Ello hubiera permitido a la nueva administración de la empresa – Dirección Nacional de Estupefacientes y demás depositarios provisionales -, clarificar la situación y no incurrir en mora en el pago de las acreencias.

Con todo lo anterior la Sala quiere llamar la atención en que, en este especial caso, la intervención de la demandada por parte de la Fiscalía General de la Nación, junto con el cambio forzoso de administración y la doble condición contractual que adquirió el actor, crearon un contexto de confusión que no era imputable exclusivamente a la empresa

y a sus secuestres y que la legitimaban para albergar la íntima convicción de no deber acreencias laborales al actor. Ello, en ese especial escenario, ubica a la sociedad y a sus representantes dentro del campo de la buena fe y torna improcedentes las sanciones por mora.

Por ello, en sede de instancia, se revocará parcialmente el numeral 3 de la sentencia emitida por el juzgador de primer grado, en cuanto condenó a la demandada a pagar al demandante indemnización moratoria e indemnización por la no consignación oportuna de la cesantía. En su lugar, se absolverá a la enjuiciada por tales conceptos.

Resta decir que las demás condenas impuestas por el fallador de primer grado no merecieron reparo alguno de la sociedad demandada, por lo que, al quedar resueltas todas las materias incluidas en el recurso de apelación, en virtud de lo previsto en el artículo 66 A del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, se procederá a la confirmación de los restantes apartes de la decisión apelada, sin que sea procedente la petición incluida en el alcance de la impugnación del recurso de casación, relativa a que se le dé prosperidad a pretensiones que se *«vislumbren»* en forma *extra petita*.

Sin costas en el recurso extraordinario de casación. En las instancias correrán por cuenta de la sociedad demandada.

XI. 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, **CASA** la sentencia dictada el 5 de noviembre de 2010, por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Buga, dentro del proceso ordinario laboral promovido por **FERNANDO AGUDELO HERNÁNDEZ** contra **READY FRUIT COMPANY S.A.**

En sede de instancia, revoca parcialmente el numeral 3 de la decisión emitida por el Juzgado Laboral del Circuito de Roldanillo – Valle – el 25 de noviembre de 2008, en cuanto condenó a la sociedad demandada a pagar al demandante indemnización moratoria e indemnización por la no consignación oportuna de la cesantía. En su lugar, absuelve a la enjuiciada por tales conceptos. En todo lo demás, confirma íntegramente la decisión apelada.

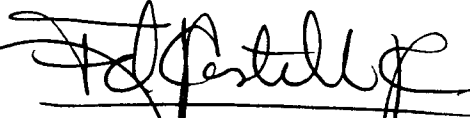
Sin costas en el recurso extraordinario de casación. En las instancias correrán por cuenta de la sociedad demandada.

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

M.P. RIGOBERTO ECHEVERRI BUENO
SECRETARÍA SALA DE CASACIÓN LABORAL

Se deja constancia que en la fecha y hora señaladas, queda ejecutoriada la presente providencia
Bogotá, D.C. 03 JUL 2018 Hora: 5:00pm

Secretario

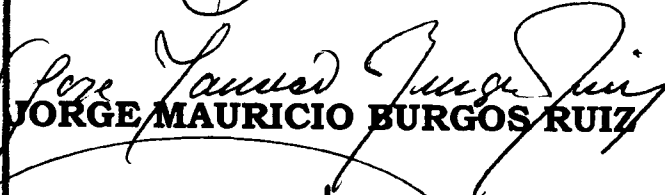

FERNANDO CASTILLO CADENA
Presidente de la Sala



GERARDO BOTERO ZULUAGA

SECRETARÍA SALA DE CASACIÓN LABORAL

Se deja constancia que en la fecha se desfija edicto
Bogotá, D.C. 28 - 09 2018 H: 5:00 pm

SECRETARÍA


JORGE MAURICIO BURGOS RUIZ


CLARA CECILIA DUENAS QUEVEDO
12/09/18

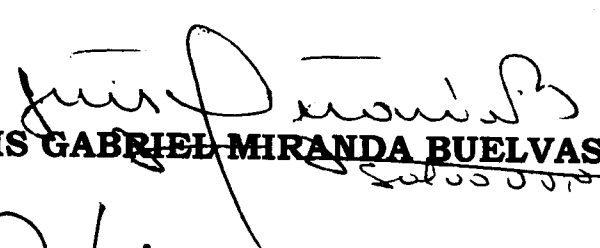
Ami 3.


SECRETARÍA SALA DE CASACIÓN LABORAL

Se deja constancia que en la fecha se fijó edicto
Bogotá, D.C. 28 - 09 2018 H: 8:00 am

Secretario

RIGOBERTO ECHEVERRI BUENO


LUIS GABRIEL MIRANDA BUELVAS


JORGE LUIS QUIROZ ALEMÁN