REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO

TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE BUCARAMANGA
SALA SEGUNDA DE DECISIÓN LABORAL

MAGISTRADA PONENTE: SUSANA AYALA COLMENARES

Bucaramanga, veinticuatro (24) de septiembre de dos mil veinticuatro (2024)

PROCESO:	ORDINARIO LABORAL
DEMANDANTE:	MARTHA STELLA MANRIQUE MÉNDEZ
DEMANDADO:	SERVICIOS INSTITUCIONALES DE COLOMBIA SINCO LTDA.
RADICACIÓN:	68001.31.05.004.2022.00022.01
RADICACIÓN INTERNA:	043-2023
DECISIÓN:	CONFIRMA SENTENCIA

SENTENCIA

Atiende la Sala el recurso de apelación interpuesto por el extremo demandante y demandado frente a la sentencia proferida en audiencia evacuada el 06 de diciembre de 2022 por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Bucaramanga, en el proceso **ORDINARIO** adelantado por **MARTHA STELLA MANRIQUE MÉNDEZ** contra **SERVICIOS INSTITUCIONALES DE COLOMBIA SINCO LTDA.**

I. ANTECEDENTES

1.- LIBELO INTRODUCTORIO[1]:

Mediante demanda que dio impulso al proceso ordinario laboral MARTHA STELLA MANRIQUE MÉNDEZ llamó a juicio a SERVICIOS INSTITUCIONALES DE COLOMBIA SINCO LTDA., a fin de que por esta vía se declarará la existencia de un contrato de trabajo, con extremos temporales del 02 de enero de 2015 al 04 de junio de 2018.

[1] Carpeta digital primera instancia / 08SubsanacionDemandaApdoDte.pdf/folio 1-9

Solicitó que, se declarara que SERVICIOS INSTITUCIONALES DE COLOMBIA SINCO LTDA, no canceló el valor correspondiente a vacaciones durante la vigencia de la relación laboral y se condenara en consecuencia de ello al pago de este concepto, junto con los intereses moratorios o la indexación, debiendo pagar la demandada las costas del proceso.

Indicó que el salario pactado entre la vigencia del contrato de trabajo fue bajo la modalidad de salario integral, cuantificado en $10.413.725 para 2015, $11.907.385 para 2016, $16.348.718 para 2017 y $$18.644.482 para 2018.

En sustento de sus pretensiones, señaló la promotora del litigio que inició su relación laboral el 02 de enero de 2015 la que estuvo vigente hasta el 04 de junio de 2018 con la sociedad de SERVICIOS INSTITUCIONALES DE COLOMBIA SINCO LTDA, relacionó que el objeto principal del contrato era cumplir funciones como gerente y representante legal de esta sociedad, agregando que durante el lapso del vínculo laboral no se le canceló suma alguna por vacaciones.

Puntualizó que a partir del 05 de junio de 2018 el vínculo que surgió fue contractual y no laboral.

Expuso que el 29 de mayo de 2019, se requirió a la pasiva el pago de las vacaciones, pero la respuesta fue desfavorable.

Expresó que el 08 de noviembre de 2021 presentó nuevamente solicitud encaminada a obtener el pago de vacaciones por el tiempo trabajado, obteniendo respuesta el 23 de diciembre de 2021, con el sustento que no hay lugar al pago porque a juicio de la sociedad las gozó de manera anticipada, sin incorporar en la respuesta soporte de su pago. Manifestó que no se ha procedido con el pago *"a la fecha"*.

2.- ACTUACIÓN PROCESAL:

La demanda fue admitida por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Bucaramanga mediante auto calendado 18 de abril de 2022[2] luego de ser subsanada, ordenándose allí mismo la notificación de la pasiva.

3.- CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA[3]:

La sociedad SERVICIOS INSTITUCIONALES DE COLOMBIA SINCO LTDA., se pronunció frente a la demanda instaurada en su contra oponiéndose a las pretensiones incoadas en su contra.

Reconoció que con la demandante se celebró un contrato de trabajo y este fue a término indefinido, el cual tuvo inicio el 02 de enero de 2015, refutando el extremo final de la relación, pues ese vínculo terminó el 29 de octubre de 2018 por justa causa imputable a la señora MARTHA STELLA MANRIQUE MÉNDEZ, previo proceso disciplinario. Esgrimió que el extremo final de la relación fue el 29 de octubre de 2018, pues el contrato de prestación de servicios suscrito el 05 de junio de 2018 que refiere la promotora del litigio es nulo, por haber sido una auto asignación no permitida y sin autorización previa de la junta directiva, razón por la que no tiene efectos jurídicos y subsistió el contrato laboral hasta el momento que se le dio terminación unilateral el 29 de octubre de 2018.

Aseveró que el salario pactado entre la demandante y la sociedad SINCO LTDA fue distinto al que aduce la libelista, pero, debido al cargo que ella desempeñaba como gerente y representante legal ejercía poder subordinante frente al área de nómina, jurídica y contabilidad, lo que permitió que, sin previa autorización de su empleador, la actora incrementara y variara su salario, adjudicándose abusivamente bonificaciones y gastos de representación no acordados inicialmente con la sociedad SINCO LTDA.

Indicó que la ex trabajadora sí gozó de vacaciones, como quiera que esta hizo uso de su jerarquía en cuanto al cargo que desarrollaba en la sociedad

[2] Carpeta digital primera instancia/ 13AutoAdmiteDemandaSubsanada20220418.pdf

[3] Carpeta digital primera instancia/17ContestacionDemandaSINCO20220512.pdf/folios 1-35

como gerente y representante legal para anticipar sus periodos, de los que hizo un recuento; agregando que, ella disponía de los recursos económicos de la empresa para pagar tiquetes, pasajes y viajes cuando tomaba sus periodos de vacaciones, lapsos en los que se le siguió pagando su salario.

Rechazó todas las pretensiones incoadas en su contra y propuso como exceptivos: *«EXCEPCIÓN PERENTORIA DE PRIMACIA DE LA REALIDAD SOBRE LAS FORMAS»; «EXCEPCIÓN PERENTORIA DE PRESCRIPCIÓN»; «EXCEPCIÓN PERENTORIA DE INEXISTENCIA DE LA OBLIGACIÓN»; «EXCEPCIÓN DE NULIDAD DEL CONTRATO POR PRESTACIÓN DE SERVICIOS»; «EXCEPCIÓN PREJUDICIAL AL EXISTIR DENUNCIA PENAL INTERPUESTA POR SINCO LTDA Y UN PROCESO DECLARATIVO CONTRA LA SEÑORA MARTHA STELLA MANRIQUE MÉNDEZ»; «EXCEPCIÓN PREJUDICIAL AL EXISTIR PROCESO ORDINARIO LABORAL DE PRIMERA INSTANCIA INTERPUESTO POR LA SEÑORA MARTHA STELLA MANRIQUE MÉNDEZ»; EXCEPCIÓN DE ENRIQUECIMIENTO SIN CAUSA»; «EXCEPCIÓN DE COBRO DE LO NO DEBIDO»; «EXCEPCIÓN PERENTORIA DE BUENA FE»; « EXCEPCIÓN DE MALA FE DE LA DEMANDANTE AL FALTAR A SUS DEBERES DE ADMINISTRADORA»; «EXCEPCIÓN PREJUDICIAL AL EXISTIR DENUNCIA PENAL INTERPUESTA POR SINCO LTDA Y UN PROCESO DECLARATIVO CONTRA LA SEÑORA MARTHA STELLA MANRIQUE»; «EXCEPCIÓN DE COMPENSACIÓN»; « USO INDEBIDO DEL DERECHO»; »INEXISTENCIA DE LAS OBLIGACIONES QUE SE PRETENDE DEDUCIR A CARGO DE LA PARTE DEMANDADA»; Y «EXCEPCIÓN PERENTORIA DE INNOMINADA O GENÉRICA».*

4.- SENTENCIA APELADA:

En audiencia celebrada el 06 de diciembre de 2022 el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Bucaramanga profirió sentencia, declarando que entre la señora MARTHA STELLA MANRIQUE MÉNDEZ y la sociedad SERVICIOS INSTITUCIONALES DE COLOMBIA SINCO LTDA existió una relación laboral regida por un contrato de trabajo vigente desde el 2 de enero de 2015 hasta el 22 de octubre de 2018; declarando parcialmente probada la excepción de compensación de vacaciones; condenó a la demandada SERVICIOS INSTITUCIONALES DE COLOMBIA SINCO LTDA a pagar a favor de la señora MARTHA STELLA MANRIQUE MÉNDEZ por concepto de compensación de vacaciones adeudadas, la suma de $8.509.688 con corte a 22 de octubre del

año 2018, suma que debía ser indexada al momento de su pago efectivo; condenó en costas a la demandada, fijando como agencias en derecho a favor de la señora MARTHA STELLA MANRIQUE MÉNDEZ la suma de un salario mínimo legal mensual vigente.

Encontró demostrado que la señora MARTHA STELLA MANRIQUE MÉNDEZ prestó sus servicios a favor de SERVICIO INSTITUCIONAL DE COLOMBIA SINCO LTDA para desempeñar el cargo de representante legal y gerente, desde el 2 de enero de 2015 hasta el 22 de octubre de 2018, pues este es el momento en que se le notificó la terminación de su contrato de trabajo mediando una justa causa.

Aclaró que en efecto hubo un goce efectivo de periodos de vacaciones, pues se acreditó que la trabajadora efectuó viajes, incluso pagados por la demandada, sin que se pudiese dilucidar que estos tuvieran un propósito ligado al desempeño de actividades en favor de la empleadora, por lo que esos viajes y vacaciones familiares se entienden como una compensación de vacaciones o periodos de vacaciones efectivamente disfrutadas en aplicación del criterio de coordinación económica y equilibrio social.

Precisó que no es posible compensar el viaje efectuado en 2015 por ser anterior a la causación de las vacaciones, y en atención a los criterios vertidos en los artículos 186 y siguientes del CST, por lo que procedió a cuantificar en 14,625 días de vacaciones el saldo insoluto, equivalentes a $8.509.688, debiendo indexarse el valor al momento del pago efectivo.

Frente a la prescripción refirió que la actora presentó reclamación de pago de vacaciones el 29 de mayo de 2019, como consta en las páginas 74-75 del PDF número 1, por lo que teniendo en cuenta que la presentación de la demanda ocurrió el 21 de enero de 2022, no operó el fenómeno prescriptivo; condenó en costas y agencias en derecho a la pasiva atendiendo a lo dispuesto en el artículo 365 del CGP.

5. RECURSO DE ALZADA:

5.1 PARTE DEMANDANTE.

Inconforme con la decisión adoptada por el despacho, atacó la fecha del extremo final de la relación laboral, aduciendo que esta culminó el 4 de junio de 2018, ya que a partir del 05 de junio de 2018 se empezó a ejecutar un contrato de prestación de servicios que sustituyó los efectos del contrato laboral.

Indicó que no es necesario entrar a establecer el extremo final con fundamento en si hubo contrato laboral o si hubo contrato de prestación de servicio, cuestionando que en este asunto se plantee la figura de la concurrencia de contratos y enfatizando que el eje central de la *litis* es el pago de las vacaciones, fundamentada en una relación laboral que aparece debidamente establecida desde el 2 de enero de 2015, con fecha final el 4 de junio de 2018.

Manifestó su inconformidad con la cuantificación efectuada por el *a quo* en la medida que la compensación de las vacaciones en dinero ha debido efectuarse al finiquito del vínculo, aunado a que no existe prueba de la que pueda establecerse un acuerdo para compensar las vacaciones, por lo que, no es posible que el juez haya interpretado que desde 2016 se pueden entender compensadas con los períodos durante los cuales la demandante realizó algunos viajes, siendo lo procedente reconocer la totalidad de las vacaciones causadas en la vigencia contractual.

5.2 PARTE DEMANDADA.

Manifestó su oposición contra la decisión adoptada en la medida que la trabajadora disfrutó de un total de 56 días de descanso remunerado, lo que excede incluso la cantidad de días causados por vacaciones, por tanto, no habría lugar al pago de los 14,7 días indicados por el despacho, ni tampoco a la indexación de esta cuantía.

Indicó que la empresa garantizó los derechos laborales a las vacaciones, incluso se encargó de efectuar los pagos de tiquetes y alojamiento, obligación que en ningún momento tenía el empleador y que aun así fue costeada por este.

6. ALEGATOS DE CONCLUSIÓN[4]:

6.1. PARTE DEMANDANTE.

Recabó que no hay lugar a la compensación de las vacaciones de los periodos 2016 a 2018, pues no se dio un acuerdo entre las partes que así lo permitiera, de manera que ante la ausencia de documental que demuestre el pago por este concepto, debe reconocerse las vacaciones en su totalidad.

Discrepó del cálculo de tiempos disfrutados o compensados por el *a quo,* pues a su parecer, se tuvieron en cuenta más días de los que efectivamente habría lugar, pues las vacaciones han de contarse en días hábiles, por lo que serían en total 25 días y no 37 días como efectuó el cálculo el fallador de primera instancia.

6.2. PARTE DEMANDADA.

Indicó que, la Corte Suprema de Justicia desde la sentencia del 4 de septiembre de 1969 ya contemplaba el disfrute anticipado de vacaciones, postura que fue ratificada con el concepto 10240-132505 del 12 de mayo de 2011 emitido por el Ministerio de la Protección Social, concluyendo que no existe prohibición legal para que las partes acuerden el goce de las vacaciones de manera anticipada a su causación, en ese entendido debe entenderse que se acordó el disfrute de periodos de descanso o vacaciones durante la vigencia contractual, por lo que al haberse consumado el derecho por la trabajadora, no habría lugar a reclamar el pago de vacaciones, configurando con ello un cobro de lo no debido.

[4] Carpeta digital de segunda instancia/ 05AlegatosParteDemandante20230207.pdf/ y 07AlegatosSincoLtda.20230207.pdf/

II. CONSIDERACIONES

Delanteramente señálese que en virtud de lo dispuesto en el artículo 66 del CPTSS y contraída la materia al marco funcional de que trata el artículo 66A de ese mismo cuerpo normativo, esto es, con sujeción al principio de consonancia, la competencia de esta Sala de Decisión se limitará al análisis de los temas propuestos por los recurrentes, esto es, por ambos extremos de la litis.

1.- PROBLEMA JURÍDICO:

Conocidas las inconformidades expuestas en las alzadas, el problema jurídico a dilucidar se contrae a determinar si erró el juez *A Quo* en la valoración de las pruebas al momento de establecer la fecha de terminación de la relación laboral que existió entre MARTHA STELLA MANRIQUE MÉNDEZ y la sociedad SINCO LTDA., y obviar que entre las partes no medió acuerdo para el disfrute anticipado de vacaciones, debiéndose al tiempo dilucidar si era viable ordenar la compensación de las vacaciones en la forma y por el término que lo hizo el juzgador de primera instancia.

2.- TESIS DE LA SALA:

La Corporación sostendrá como tesis que la decisión adoptada en primera instancia resultó acertada, toda vez que la trabajadora tiene derecho al pago de las vacaciones una vez adquirió el derecho, esto es, una vez causadas, sin que se requiera para su reconocimiento anticipado de acuerdo expreso entre las partes, pues bien puede surgir este de la conducta desplegada por los extremos contractuales.

No se detendrá la Sala en los reparos formulados por las partes al presentar sus alegaciones finales, dado que en virtud del principio de consonancia a que se hizo alusión, su competencia se contrae a los inconformismos expuestos al sustentar la alzada, dentro de los que no se encuentra el relativo

a la cuantificación de los días que fueron reconocidos por el juez de primer orden, una vez definió los extremos de la relación laboral.

3.- ASPECTOS FÁCTICOS AJENOS AL DEBATE PROBATORIO:

Se trata de hechos que fueron debidamente acreditados y que no comportan discusión en sede de alzada:

(i) Que MARTHA STELLA MANRIQUE MÉNDEZ el 02 de enero de 2015 suscribió contrato de trabajo a término indefinido con SERVICIOS INSTITUCIONALES DE COLOMBIA SINCO LTDA, para ejercer el cargo de gerente.

(ii) Que se pactó salario integral, recibiendo como última remuneración en 2018 la cuantía de $18.154.000 mensuales.

(iii) Que no se adeudan sumas por concepto de salarios o prestaciones sociales.

4.- PREMISAS FÁCTICAS Y JURÍDICAS QUE SOPORTAN LA DECISIÓN:

4.1. Obra en el plenario un contrato de trabajo[5] a término indefinido suscrito el 02 de enero de 2015 entre la señora MARTHA STELLA MANRIQUE MÉNDEZ y SINCO LTDA., vínculo laboral que no fue desconocido por los libelistas, pues solo se cuestionó la fecha de terminación de la relación laboral, en tanto la demandante afirmó que a partir del 05 de junio de 2018 hubo una modificación contractual[6], por lo que, continuó ejerciendo sus funciones, pero en el marco de un contrato de prestación de servicios.

Primeramente resulta pertinente recordar que, dada su especial naturaleza, los contratos de trabajo tienen elementos esenciales y propios que los particularizan del género del que se desprenden, no obstante, conforme a los cánones sustanciales en materia civil [arts. 1495 y 1496], se tiene que para la

[5] Carpeta digital primera instancia/17ContestacionDemandaSINCO20220512.pdf/folios 44-46
[6] Carpeta digital primera instancia / 08SubsanacionDemandaApdoDte.pdf/folios 34-35

existencia de un contrato se requiere por lo menos la voluntad de dos o más personas, bien sea que solo una de ellas se obligue, ambas o todas, dependiendo de la pluralidad de sujetos; con esto, se pretende ilustrar que, no resultaría viable la consolidación de un contrato en que un solo individuo se obligue para consigo mismo.

Del expediente se extrae que el empleador es SERVICIOS INSTITUCIONALES DE COLOMBIA SINCO LTDA., persona jurídica constituida mediante escritura pública No. 39 del 10 de enero de 1989[7], documento mediante el cual se establecieron los estatutos por los que se regiría esta sociedad, de los que se extraen acápites pertinentes:

> *"ARTÍCULO OCTAVO.- Los aportes constituyen la Junta de socios a la cual corresponde la Dirección suprema de la sociedad.*
>
> *ARTÍCULO NOVENO.- La sociedad será dirigida y administrada por la Junta de socios, por un Gerente y por los demás organismos y empleados que sean creados por la Junta de socios.*
>
> *ARTÍCULO DÉCMO: JUNTA DE SOCIOS: Es el órgano supremo de Dirección de la sociedad y la constituyen los socios reunidos en el quorum y en las condiciones de estos estatutos.*
>
> *ARTÍCULO DECIMO OCTAVO.- 1.- Corresponde a la Junta de socios: (…) h) Ordenar las sanciones que corresponda contra los administradores, los representantes legales a cualquier otra persona que hubiere incumplido sus obligaciones y ocasionado daños con perjuicio a la sociedad.*
> *(…)*
> *j) Designar al Gerente y su suplente.*
>
> *ARTÍCULO VIGESIMO PRIMERO: .- GERENTE.- El Gerente será el representante legal de la sociedad y como tal gestor y ejecutor nato de los negocios y asuntos sociales con las excepciones previstas en los estatutos, es de libre nombramiento y remoción, por la junta de socios, de ella deberá pedir y recibir instrucciones y autorizaciones en los términos previstos en*

[7] Carpeta digital primera instancia/08SubsanacionDemandaApdoDte.pdf/folios 18-25

estos estatutos y en todo caso deberá proceder de acuerdo con sus decisiones." (sic)

De estos apartados reglamentarios se puede identificar claramente que, pese a que el gerente es el representante legal de la compañía, y cuenta con un margen amplio de acción en sus decisiones en virtud del ejercicio de su cargo, este mantiene una subordinación frente a la junta de socios, pues estatutariamente este órgano supremo de dirección corporativo es el encargado de nombrar y designar gerente, así como de disciplinarle, por lo que no puede predicarse que el gerente es autónomo en la toma de decisiones, ya que debe atender a los lineamientos e instrucciones que le imparta la junta de socios, siendo latente el componente subordinante.

Ahora bien, de las documentales obrantes en el expediente es factible comprobar que, a partir del 12 de mayo de 2015 MARTHA STELLA MANRIQUE MÉNDEZ actuaba como apoderada de la participación (91,3%) perteneciente a María Gabriela Manrique García, como única heredera en la sucesión del señor Rodrigo Armando Manrique Méndez[8], y tal como se pudo verificar con los interrogatorios practicados a la promotora del litigio como a María Gabriela Manrique, la demandante ejerció de manera simultánea el rol de gerente, representante legal y presidente de la junta de socios en virtud del poder conferido, ello hasta el 13 de septiembre de 2018 momento en que la junta de socios apartó a MARTHA STELLA MANRIQUE MÉNDEZ de la representación legal de SINCO LTDA[9].

Ahora bien, del material probatorio que reposa en el expediente surge evidente que MARTHA STELLA MANRIQUE MÉNDEZ, además de ser la gerente de la sociedad, actuaba en representación de la socia mayoritaria María Gabriela Manrique García, pero, esta condición de mandataria no la facultaba para pretermitir u omitir trámites administrativos o tomar decisiones por cuenta propia en los eventos que fuese necesario conformar la junta de socios, a efecto que fuese este órgano el que se pronunciara respecto a un asunto concreto y propio de su competencia.

[8] Carpeta digital primera instancia/08SubsanacionDemandaApdoDte.pdf/folios 76-77
[9] Carpeta digital primera instancia/08SubsanacionDemandaApdoDte.pdf/folios 80-83

Es por esto que, el contrato de prestación de servicios suscrito por la señora MARTHA STELLA MANRIQUE MÉNDEZ el 05 de junio de 2018, para ejercer la representación legal, se cuestiona, toda vez que, reglamentariamente era la junta de socios la encargada de la designación y variación en la contratación del gerente, no siendo viable que se hiciera una modificación de esta naturaleza sin que mediara pronunciamiento de este órgano colectivo, pues además de ser una trasgresión reglamentaria, se vislumbra únicamente una voluntad negocial, en este caso la de la demandante, quien en uso de sus facultades de mandataria de la socia mayoritaria de la empresa empleadora, impuso su criterio para variar unilateralmente sus condiciones contractuales laborales, formalizando una documental con el representante legal suplente, que valga decir era un socio minoritario y ostentaba la calidad de director de talento humano, trabajador subordinado a la gerencia.

Ahora, esbozado que el acto de modificación contractual careció de consensualidad entre quienes debían intervenir, se apuntala la argumentación de esta Sala enunciando que, en este caso particular, si la demandante pretendía que a partir del 05 de junio de 2018 se declarase que sostuvo con la pasiva una relación jurídica ajena a la subordinante propia del derecho laboral, era a ella a quién le correspondía la carga de probar su dicho [artículo 167 CGP], es decir, a la accionante le correspondía probar que se desempeñó desde ese momento como gerente pero sin subordinación alguna, esto es, con plena autonomía e independencia en la ejecución de ese contrato de prestación de servicios.

Verdad consolidada en la norma sustancial es que, para la existencia de una relación de trabajo resulta necesario que concurran los elementos esenciales de que da cuenta el artículo 23 del CST, esto es *i)* la actividad personal del trabajador *ii)* su subordinación o dependencia respecto del empleador y *iii)* un salario como retribución del servicio prestado, todo ello ajustado a los términos y condiciones contenidas en la norma en cita.

Pese a la indiscutible veracidad de esta aseveración, no puede perderse de vista que el legislador diseñó una presunción en favor del trabajador,

contenida en el artículo 24 del CST según la cual *«se presume que toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de trabajo».*

Esta presunción, susceptible de ser desvirtuada, comporta una mera ventaja probatoria consistente en que al trabajador solo le resulta exigible el deber de acreditar la prestación personal del servicio, luego de lo cual queda relevado de la obligación de demostrar la subordinación y dependencia, tal como así lo señaló la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en sentencia SL 15507 del 11 de noviembre de 2015, M.P. José Mauricio Burgos Ruiz:

> *«Esta corporación ha enseñado que el artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo consagra una ventaja probatoria para quien invoque su condición de trabajador, consistente en que, con la simple demostración de la prestación del servicio a una persona natural o jurídica, se presume el contrato de trabajo sin que sea necesario probar la subordinación o dependencia laboral, correspondiéndole, en consecuencia, al empleador la carga de desvirtuar la subordinación o dependencia.»*

Dicho de otro modo, al asalariado le resulta suficiente demostrar la actividad personal en favor de aquel a quien le endilgó la calidad de empleador para que opere de modo automático la presunción de existencia de la relación de trabajo, invirtiéndose con ello la carga de la prueba, por manera que, a partir de tal probanza primigenia, reitérese, la prestación personal del servicio, el deber que naturalmente incumbiría al directamente interesado de acreditar la subordinación se vería suplido bajo la figura de la presunción, correspondiendo a partir de ese momento al antiguo empleador desvirtuarla, en la medida que los medios probatorios conduzcan a demostrar, ya sea que la ejecución de la labor contratada se desarrolló con independencia y autonomía de aquel a quien se le endilgó la calidad de empleador, o, acreditando la presencia de un contrato de diferente naturaleza.

Efectuado el anterior recuento, debe aterrizar la Sala que esta es la regla general, aplicable en casos en que el trabajador alega que le han desconocido esta calidad o se ha negado la existencia del vínculo laboral; pero en el caso que nos ocupa, ocurre una particularidad y es que, la demandante alega que a partir del 5 de junio de 2018 dejó de ostentar la calidad de trabajadora pues desde esta data estuvo vinculada a través de un contrato de prestación de servicios, ejerciendo las funciones de gerente y representante legal de SINCO

LTDA, luego es ella quien pretende alejarse de esta presunción que se materializa a su favor.

En el plenario obran documentales que dan claridad que SINCO LTDA. no pretendía desconocer el nexo laboral, de hecho, procuró ejercer el control disciplinario propio del empleador con la apertura de un procedimiento disciplinario el 01 de octubre de 2018[10], notificando la decisión de terminación del contrato de trabajo el 22 de octubre de 2018[11], garantizando que se recurriera la decisión y emitiendo una decisión definitiva el 29 de octubre de 2018[12]; por ello, ante la corroboración de la prestación personal y efectiva del servicio por parte de la señora Manrique Méndez como gerente, con posterioridad al 05 de junio de 2018, y la conducta del empleador de reconocer el contrato de trabajo con extremos temporales del 02 de enero de 2015 hasta el 22 de octubre de 2018, ha de mantenerse el velo presuntivo del artículo 24 del CST.

Recuérdese que, premisa clara dentro del derecho procesal, que se materializa en el artículo 167 del CGP, es que: "*Incumbe a las partes probar el supuesto de hecho de las normas que consagran el efecto jurídico que ellas persiguen.*" Por lo que, si la demandante pretendía demostrar que el extremo final de la relación laboral fue el 04 de junio de 2018, debió ejercer un despliegue probatorio que le permitiese corroborar su dicho.

Nótese que, dentro del plenario no obra prueba alguna encaminada a demostrar que efectivamente hubo un cambio en la manera en que la hoy demandante ejecutó sus funciones como gerente desde el 05 de junio de 2018, por lo que, el simple contrato de prestación de servicios, no tiene la vocación ni fuerza suficiente para derruir la presunción activada respecto al contrato de trabajo, atendiendo a un principio constitucional del derecho del trabajo, como es la procura de la primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales, de donde se desprende que no es factible conferir efecto alguno al precitado contrato

[10] Carpeta digital primera instancia/17ContestacionDemandaSINCO20220512.pdf/folios 103-106
[11] Carpeta digital primera instancia/17ContestacionDemandaSINCO20220512.pdf/folios 131-133
[12] Carpeta digital primera instancia/17ContestacionDemandaSINCO20220512.pdf/folio 150

de prestación de servicios, pues la realidad fáctica y jurídica del caso muestran que el contrato de trabajo perduró hasta el 22 de octubre de 2018, fecha en que se adoptó la decisión de dar por terminada la relación de trabajo por parte del empleador, aspecto que no fue discutido por la pasiva al sustentar su recurso.

4.2. Respecto al pago de las vacaciones que reclama la demandante, es necesario contextualizar su condición de gerente y representante legal de la sociedad SINCO LDTA, y es que, ejerció un cargo de dirección, confianza y manejo, con un salario integral pactado[13], que por disposición del canon 132 sustancial laboral este además de "*retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, extralegales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y, en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones.*"

Por tanto, es evidente que un trabajador que percibe salario integral tiene derecho al reconocimiento de las vacaciones conforme las reglas de los artículos 186 y siguientes del Código Sustantivo del Trabajo, de manera tal que, podría bien disfrutarlas o recibir compensación en dinero por estas.

Para el caso en concreto no se puede inferir de las documentales aportadas que a la señora MANRIQUE MÉNDEZ se le haya efectuado pago por concepto de vacaciones al finalizar el vínculo laboral, no obstante, se pasará a analizar los periodos concretos en que esta trabajadora se apartó de su cargo por viajes, para escudriñar si fue en virtud al goce efectivo de los periodos de descanso remunerados a los cuales tenía derecho.

Y es que, de los interrogatorios efectuados a la demandante y la señora María Gabriela Manrique García[14], se puede extraer que la promotora del litigio realizó viajes que no tuvieron un propósito corporativo como una misión

[13] Carpeta digital primera instancia/17ContestacionDemandaSINCO20220512.pdf/folios 44-46
[14] Carpeta digital primera instancia/26AudienciaArticulo80CPTSSInterrogatorioDemandante.mp4 y 27AudeinciaArticulo80CPTSSDeclaraciónInterrogatorioRepLegDemandada.mp4

empresarial, rueda de negocios o capacitación, todo lo contrario, se indicó que estos viajes pese a ser sufragados total o parcialmente por SINCO LTDA, obedecieron a decisiones del fuero interno y familiar de la demandante, por lo que no puede predicarse que esta haya ejercido funciones como gerente de SINCO LTDA entre los periodos mayo 21 de 2015 a junio 8 de 2015, agosto 11 a 25 de agosto de 2016, enero 27 a 31 de 2018 y abril 6 a 22 de 2018[15], por ello se entiende que esta trabajadora se apartó completamente de las funciones para las cuales fue contratada, sin que tales ausencias obedecieran a incapacidades, permisos no remunerados o licencias de otra clase, siendo coherente concluir que fueron periodos de descanso que se remuneraron, en atención a que la trabajadora no manifestó deuda alguna por concepto de salarios.

Cierto es que en el plenario brilla por su ausencia documental en la que se corrobore trámite de autorización de vacaciones en favor de MARTHA STELLA MANRIQUE MÉNDEZ, pero no pierde relevancia que, ella era una trabajadora subordinada a la junta de socios, por lo que, en los eventos que fuese a ausentarse, era su deber notificar al empleador o solicitar los permisos a que hubiese lugar, pero de ello no se aportó registro alguno.

Ha de recordarse que esta trabajadora ostentaba para si dos calidades jurídicas distintas, una como gerente y representante legal de SINCO LTDA y otra como apoderada de la participación mayoritaria ante la junta de socios, respecto a lo que en interrogatorio aseguró *"la Junta Directiva era yo misma[16]"*, acompasado a que aludió nunca haber autorizado vacaciones para sí misma[17]. No obstante, ello no la facultaba para desconocer su deber de coordinar sus periodos de descanso, notificarlos a la junta de socios y dar trámite a la autorización de los mismos, pero lo que se revela es que omitió estos deberes y disfrutó de periodos de descanso remunerados, no siendo viable que de manera posterior alegue que ante la ausencia de la autorización de vacaciones han de serle compensados estos periodos.

---

[15] Carpeta digital primera instancia/17ContestacionDemandaSINCO20220512.pdf/folios 163-191.
[16] Carpeta digital primera instancia/26AudienciaArticulo80CPTSSInterrogatorioDemandante.mp4/Minuto 20:36
[17] Carpeta digital primera instancia/26AudienciaArticulo80CPTSSInterrogatorioDemandante.mp4/minuto 22:55

Tampoco resulta de recibo la tesis a que alude la demandante en su recurso, relativa a no ser viable entender disfrutados y pagados los periodos de vacaciones causados al no haberse demostrado acuerdo previo entre empleador y trabajadora encaminado a considerar como vacaciones los días durante los cuales esta realizó los viajes descritos, pues en ninguna norma se exige acuerdo en ese sentido y con tal finalidad, entendimiento que no puede surgir de lo dispuesto en el art. 189 del CST, como quiera que el acuerdo a que allí se alude se impone para los casos en que se desee compensar en dinero el periodo de descanso, no siendo esto lo que aquí sucedió, quedando en evidencia que la trabajadora demandante además de disfrutar de días de descanso, recibió la remuneración correspondiente.

Ahora, si en gracia de discusión se admitiera como exigencia demostrar ese acuerdo, bien puede entenderse que el mismo se materializó habida cuenta que el empleador ningún cuestionamiento o llamado de atención dirigió a su trabajadora por los días en los que se apartó de sus funciones, para desplazarse en plan de descanso a otros lugares.

Con fundamento en lo reseñado, acertó el juzgador de primer nivel al estimar que la trabajadora tuvo el goce efectivo de periodos de vacaciones, por lo que resultaba viable descontar los días disfrutados de vacaciones respecto al total causado, para determinar lo que efectivamente se le adeudaba.

Se trae a colación un apartado jurisprudencial orientador respecto a estos trabajadores de confianza o manejo, en perspectiva del órgano de cierre de la jurisdicción laboral plasmado en la sentencia SL15507-2015:

> *"No está por demás recordar que por disposición del artículo 32 del C.S.T., modificado por el Decreto 2351 de 1965, art. 1º, las personas que ejercen funciones de dirección o administración, entre las cuales se halla el cargo de gerente, son representantes del empleador, «y como tales lo obligan frente a sus trabajadores», condición especial que los excluye de la regulación legal de la jornada laboral, por ser trabajadores de dirección, confianza y manejo, en virtud del artículo 162 ibídem. Al punto esta Corporación asentó en sentencia CSJ SL, 20 ago. 2008, rad. 34417, en lo pertinente, que:*

> *El artículo 162 del Código Sustantivo del Trabajo señala los trabajadores que quedan excluidos de la regulación sobre la jornada máxima legal de trabajo y entre ellos indica a los que desempeñan cargos de dirección, confianza o manejo. Sienta una regla general en cuanto ciertamente por ser ese grupo de trabajadores de una naturaleza especial, cuyos intereses tienden a confundirse con los del propio empleador, además de tener una especial capacidad de mando y dirección sobre los demás asalariados de la empresa, los excluye de la posibilidad de tener derecho al pago de horas extras, así su jornada laboral vaya más allá de la máxima legalmente permitida, lo cual puede considerarse como un trato especial y diferente que nace de la propia ley, sin que por ello, en principio, pueda catalogarse como una situación discriminatoria, en los términos de los artículos 13 y 53 de la Carta Política."*

En torno al reparo de la pasiva en cuanto a la compensación de vacaciones para el periodo 2015, si bien la jurisprudencia[18] ha aclarado la posibilidad de efectuar el goce anticipado, ello es así cuando por necesidad del servicio o simple conveniencia del empleador, desde su criterio amplio y generoso concede el periodo antes de su causación, como en el caso de las vacaciones colectivas, supuesto de hecho que no se ajusta al caso bajo estudio, pues fue la trabajadora quien efectuó un viaje sin apegarse a trámite alguno frente a su empleador, y este, no ejerció control disciplinario u oposición frente a la conducta, por lo que no resultaría viable en este momento cuestionar el proceder de la trabajadora debiéndose entender que fue por mera liberalidad del empleador que se le permitió apartarse durante el 2015 de sus funciones como gerente, más no en disfrute de sus vacaciones, por lo que habrían de compensarse.

Finalmente y habida cuenta que la contabilización de los días de vacaciones objeto de compensación, realizada por el juzgador de primer orden, no fue tema del recurso de apelación formulado por los contendientes, la Sala se abstendrá de abordar lo decidido en virtud al principio de consonancia a que alude el art. 66ª del CPTSS.

Conforme a lo así discurrido, será del caso mantener la condena de la que fue objeto la demandada, sin que haya lugar a imponer condena en costas a

[18] Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, sentencia del 04 de septiembre de 1969, M.P Juan Manuel Gutiérrez Lacouture.

cargo de los recurrentes vencidos, pues al no salir avante sus reparos se neutralizan los efectos de ese fracaso.

En mérito de lo expuesto, el TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE BUCARAMANGA, Sala Segunda de Decisión Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley,

R E S U E L V E:

PRIMERO. CONFIRMAR la sentencia de fecha 06 de diciembre de 2022 proferida por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Bucaramanga, en el proceso ordinario instaurado por MARTHA STELLA MANRIQUE MÉNDEZ contra SERVICIOS INSTITUCIONALES DE COLOMBIA SINCO LTDA.

SEGUNDO. Sin costas en esta instancia en atención a lo considerado.

TERCERO. En firme esta providencia **DEVOLVER** la actuación al juzgado de origen para lo pertinente.

NOTIFÍQUESE



SUSANA AYALA COLMENARES
MAGISTRADA PONENTE



LUCRECIA GAMBOA ROJAS
MAGISTRADA



ISSA RAFAEL ULLOQUE TOSCANO
MAGISTRADO

PROCESO:	ORDINARIO
DEMANDANTE:	MARTHA STELLA MANRIQUE MÉNDEZ
DEMANDADO:	SERVICIOS INSTITUCIONALES DE COLOMBIA SINCO LTDA.
RADICACIÓN:	68001.31.05.004.2022.00022.01
RADICACIÓN INTERNA:	043-2023
DECISIÓN:	CONFIRMA SENTENCIA

Firmado Por:

Susana Ayala Colmenares

Magistrado

Sala 1 Laboral

Tribunal Superior De Bucaramanga - Santander

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

Código de verificación: **ca0e886d98a2ff9b4ff0758c32ac65cfd857c23570b7e1495c2bfa006f5adbc9**

Documento generado en 24/09/2024 01:47:22 PM

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