

Oficio 220-060938 del 26 de diciembre de 2007

Asunto: Liquidación Privada y Los Contratos Laborales

Me refiero a su escrito radicado en esta Entidad con el número No. 2007-01-186062, mediante el cual presenta la siguiente consulta:

☐ Esta obligada una sociedad a pagar la indemnización a una persona que viene ejerciendo el cargo de gerente con contrato de trabajo a termino indefinido en el caso de que la sociedad entre en liquidación voluntaria y esta persona sea nombrada liquidador con un contrato por honorarios.

Es la Liquidación voluntaria justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo y que esta persona continúe como liquidador pero ahora con honorarios?☐

Sobre el particular, es conveniente citar el pronunciamiento de la Corte Suprema de Justicia, en Sentencia de Casación Laboral del 10 de septiembre de 1986:

"Quien tiene la personería de un ente colectivo, como gestor representante legal o gerente, es un mandatario de la entidad, cuyos poderes y límites en el tiempo del encargo se rigen por lo previsto en los estatutos de dicho ente, o en forma supletoria, por la ley civil o comercial.

*Pero, como acontece generalmente, que quien representa los intereses de una persona jurídica es también un subalterno suyo, porque no sólo está en la obligación de acatar y cumplir sus determinaciones, órdenes o instrucciones que le impartan la asamblea general de asociados, la junta directiva o la junta de socios y demás organismos de dirección suprema del ente moral de que se trate, tales labores subordinadas del personero colectivo **quedan regidas por un contrato de trabajo distinto e independiente del de mandato, a que ya se aludió, e igualmente amparadas por lo prescrito en la ley laboral.***

Existe pues, en la hipótesis que se analiza, una concurrencia de contratos donde, 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".(Negrilla fuera de texto).

En relación con las causales de terminación del contrato laboral y los procesos liquidatorios, esta Entidad se ha pronunciado al respecto, que si bien hace alusión a la liquidación obligatoria, es aplicable a la liquidación voluntaria, en la medida que el Código de Comercio al regular el referido tramite de liquidación voluntaria no estableció como causal de terminación del contrato de trabajo, la disolución y posterior liquidación de la sociedad

El referido concepto dice así:

☐ *Aclarado lo anterior, es pertinente señalarle que ni la ley laboral ni la Ley 222 de 1995, contemplan la iniciación del proceso liquidatorio obligatorio, como una justa causa para la terminación del contrato de trabajo de los administradores que se ven separados de sus cargos, por efecto del ingreso de la sociedad en la cual prestaban sus servicios, a un proceso de liquidación obligatoria; tampoco es causal justa de terminación de la relación laboral la propia separación del cargo de los administradores, pues ni esta contempla esos efectos ni aquella tiene previsto ese hecho sobreviniente como una de las causales para darlo por terminado.*

Así las cosas, una vez iniciado el proceso liquidatorio y nombrada la persona que se desempeñará como liquidador de la compañía, los administradores de la misma cesan en sus funciones, esto es, terminan sus responsabilidades al propio tiempo que finalizan también las facultades de que gozaban, pero ello no trae consigo la terminación del contrato de trabajo, puesto que, se repite, ni el inicio del proceso liquidatorio ni la separación del cargo que tal circunstancia conlleva, constituyen justa causa para la terminación de la relación laboral que sostenían los administradores.

En consecuencia, y como quiera que los administradores continúan siendo empleados de la sociedad que se encuentra tramitando el proceso de liquidación obligatoria, en el evento de no presentarse una causal justa de terminación de su contrato de trabajo, por parte del trabajador, es preciso negociar con ellos su retiro y hacerles entrega de la indemnización respectiva☐.

En Conclusión

La iniciación del trámite de liquidación voluntaria de una sociedad, no fue establecida ni por la ley laboral ni la comercial como causal de terminación del