

REPÚBLICA DE COLOMBIA



**RAMA JUDICIAL
TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI
SALA PRIMERA LABORAL
MAGISTRADA PONENTE: YULI MABEL SÁNCHEZ QUINTERO**

PROCESO	ORDINARIO
DEMANDANTE	JAMES BONILLA MAFLA
DEMANDADOS	MARÍA ULDARY ACEVEDO GAVIRIA y, en calidad de herederos determinados del señor CARLOS ALBERTO BARÓN PEÑA: OLGA LUCÍA BARÓN ACEVEDO, MARTHA LUCÍA VARÓN ARAGÓN, MARÍA EUGENIA BARÓN ARAGÓN, SANDRA LORENA BARÓN GUEVARA y MARIELA ARAGÓN DE BARÓN.
PROCEDENCIA	JUZGADO DOCE LABORAL DEL CTO DE CALI
RADICADO	76001-31-05-012-2019-00383-01
SEGUNDA INSTANCIA	APELACIÓN AMBAS PARTES
TEMAS Y SUBTEMAS	- Contrato de Trabajo - Sustitución Patronal -Indemnización Art. 65 CST
DECISIÓN	CONFIRMA

SENTENCIA n°. 321

La Sala Laboral del Distrito Judicial de Cali, integrada por los Magistrados FABIO HERNÁN BASTIDAS VILLOTA, CARLOS ALBERTO CARREÑO RAGA y en calidad de Magistrada Ponente YULI MABEL SÁNCHEZ QUINTERO, atendiendo lo establecido en el artículo 15 de la Ley 2213 de 2022, procede a proferir la decisión previamente aprobada por esta Sala, con el fin de resolver el recurso de apelación interpuesto por los apoderados judiciales del demandante y la demandada MARÍA ULDARY ACEVEDO GAVIRIA, en contra de la sentencia n°. 353 del 2 de diciembre de 2021, proferida por el Juzgado Doce Laboral del Circuito de Cali, por lo que se procede a dictar la siguiente:

ANTECEDENTES

El señor JAMES BONILLA MAFLA presentó demanda ordinaria laboral en contra de la señora María Uldary Acevedo Gaviria Y Olga Lucía Barón Acevedo, Martha Lucía Varón Aragón, María Eugenia Barón Aragón, Sandra Lorena Barón Guevara Y Mariela Aragón De Barón, estas en calidad de herederos determinados del señor Carlos Alberto Barón Peña, con el fin de que se declare que el señor Carlos Alberto Barón Peña y la señora María Uldary Acevedo realizaron actos conjuntos de empleadores sobre el personal que desempeñaba funciones en el establecimiento de comercio denominado «*Hotel y Restaurante Tropicali*».

Así mismo, pidió que se declare la existencia de un contrato de trabajo entre los citados empleadores y el demandante, vigente desde el 1 de junio de 1994, relación de la cual se le adeudan los salarios generados de 2014 a 2018, relación laboral en la que el señor Carlos Alberto Barón Peña fungió como empleador hasta el 13 de junio de 2016, fecha de su fallecimiento, dándose la sustitución patronal con sus herederos determinados Olga Lucía Barón Acevedo, Martha Lucía Varón Aragón, María Eugenia Barón Aragón Y Sandra Lorena Barón Guevara., Hijas Del Fallecido Y Mariela Aragón De Barón en condición de cónyuge del citado.

En consecuencia, solicitó que se imponga condena a los demandados por concepto de los salarios adeudados desde 2014 hasta 2018, los recargos nocturnos, dominicales y festivos, horas extras diurnas, nocturnas, dominicales y festivas, auxilio de cesantías, intereses a las cesantías, prima de servicio, vacaciones y subsidio de transporte, adeudados durante todo el contrato de trabajo.

También deprecó el reajuste de los aportes realizados al sistema de seguridad social en pensiones, de acuerdo con el salario promedio mensual que en realidad debió percibir.

En esa misma senda, reclamó que los demandados cancelen con destino a Protección S.A. el cálculo actuarial por los aportes a pensión dejados de realizar de junio de 1994 a agosto de 1996, marzo de 1997 a septiembre de 2005, julio de 2006 a marzo de 2011 y marzo de 2013.

Igualmente, petitionó el pago de la sanción por la no consignación a las cesantías, la indemnización moratoria reglada en el artículo 65 CST, la indemnización por la omisión en la entrega de la dotación y la indexación de las sumas resultantes.

Mediante auto n°. 1439 del 15 de abril de 2021 se dispuso a emplazar y designar curador *ad-litem* a las demandadas Martha Lucía Varón Aragón, María Eugenia Barón Aragón, Sandra Lorena Barón Guevara Y Mariela Aragón De Barón (f. 1 a 2 Archivo 22 ED).

En virtud del principio de economía procesal en consonancia con los artículos 279 y 280 de la ley 1564 de 2012, Código General del Proceso, no se estima necesario reproducir los antecedentes fácticos relevantes y procesales, los cuales se encuentran en la demanda y su subsanación visibles a folios 32 a 48 y 55 a 67 Archivo 01 ED, así como en las contestaciones militantes a folios 3 a 23 Archivo 13 ED (María Uldary Acevedo), folios 2 a 18 Archivo 14 ED (Olga Lucía Barón Acevedo), folios 2 a 12 Archivo 29 ED (Sandra Lorena Barón Guevara), y folios 2 a 8 Archivo 30 ED (Curador de Martha Lucía Varón Acevedo, María Eugenia Barón Acevedo y Mariela Aragón de Barón).

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

Surtido el trámite de primera instancia, el Juzgado Doce Laboral del Circuito de Cali, mediante Sentencia n°. 353 del 2 de diciembre de 2021, declaró que entre el señor James Bonilla Mafla, como trabajador, y el señor Carlos Alberto Barón Peña existió un contrato de trabajo iniciado el 1 de junio de 1994, operando la sustitución patronal a partir del 13 de junio de 2016, momento en el que pasó a ser empleadora la señora María Uldary Acevedo Gaviria, vínculo culminado el 15 de marzo de 2020.

A continuación, declaró probada la excepción de prescripción respecto de todas las acreencias exigibles antes del 4 de junio de 2016. Así mismo, declaró probada la excepción de buena fe respecto de la indemnización moratoria del artículo 65 CST en relación con todos los demandados.

En consecuencia, condenó a Olga Lucía Barón Acevedo, Martha Lucía Varón Aragón, María Eugenia Barón Aragón, Sandra Lorena Barón Guevara Y Mariela Aragón De Barón, como herederas del causante, a pagar en favor del demandante los siguientes conceptos:

CESANTÍAS: Causadas entre el 1 de junio de 1994 y el 13 de junio del año 2016 por valor de: \$8.435.030
INTERESES A LAS CESANTÍAS: Causados del 1 de enero al 13 de junio del año 2016 por valor de \$16.754
PRIMA DE SERVICIOS: Causada entre el 1 de enero del año 2016 y el 13 de junio del año 2016 por valor de \$310.255
VACACIONES: Causadas entre el 4 de junio del año 2015 y el 13 de junio del año 2016 por el valor de \$354.303
PAGOS DE APORTES PENSIONALES QUE NO HAYAN SIDO CUBIERTOS entre el 1 de junio de 1994 y el 13 de junio del año 2016 ante la AFP a la que esté afiliado el accionante, a través de la figura de cálculo actuarial respecto del periodo en que no se efectuó afiliación; y a partir de la afiliación, pago de aportes con intereses moratorios según lo expuesto en la parte motiva de la decisión.
PAGO DE LA SANCION POR NO PAGO OPORTUNO DE INTERESES MORATORIOS que equivale a la suma de \$16.754

Luego, le impuso a la demandada María Uldary Acevedo Gaviria la obligación de cancelar al demandante:

CESANTÍAS: Causadas entre el 14 de junio del año 2016 y el 15 de marzo del año 2020 esto en cuantía de \$2.909.536.
INTERESES A LAS CESANTÍAS: Causados entre el 14 de junio del año 2016 y el 15 de marzo del año 2020 en la suma de \$310.247.
PRIMA DE SERVICIOS: Causada entre el 14 de junio del año 2016 y el 15 de marzo del año 2020 por valor de \$2.909.536.
VACACIONES: Causadas entre el 14 de junio del año 2016 y el 15 de marzo del año 2020 por valor de \$1.648.319

SANCION POR NO CONSIGNACION DE CESANTÍAS	
CESANTÍAS DEL AÑO 2016 que se causa entre el 15 de febrero del año 2017 y el 14 de febrero del año 2018, \$4.527.000.	
CESANTÍAS DEL AÑO 2017 que se causa entre el 15 de febrero del año 2018 y el 14 de febrero del año 2019 por valor de \$8.852.604	
CESANTÍAS DEL AÑO 2018 que se causa entre el 15 de febrero del año 2019 y el 14 de febrero del año 2020 por valor de \$9.374.904	
CESANTÍAS DEL AÑO 2019 cuya sanción se genera entre el 15 de febrero del año 2020 y el 15 de marzo del año 2020 por valor de \$828.116	
TOTAL: \$23.583.045	

En igual sentido, dispuso en cabeza de esta última la sanción por el no pago de intereses a las cesantías en la suma de \$310.247, así como el pago de los aportes a pensión no efectuados entre el 14 de junio de 2016 y el 15 de marzo de 2020, con destino a la AFP en la que estuviese afiliado el actor. De otro lado, absolvió a todos los demandados de las demás pretensiones incoadas en su contra.

Luego de precisar que el objeto del litigio concernía, en parte, a verificar si en virtud del vínculo laboral que se dice, existió entre el demandante y el causante, las herederas demandadas tienen algún tipo de responsabilidad en tal calidad, y no como empleadoras directas del presunto trabajador.

Al hacer tal aclaración, precisó que a fin de resolver la situación planteada para la señora María Uldary Acevedo Gaviria, era necesario desatar lo relacionado con el fallecido Carlos Alberto Barón Peña, con quien, de entrada, aseguró, estaba claro que el señor Bonilla Mafla prestó servicios como trabajador en el establecimiento de comercio «*Hotel y Restaurante Tropicali*», el cual hizo parte de la sucesión intestada del citado. Así mismo,

indicó que las actividades del actor en favor de aquel fueron de manera ininterrumpida, conforme lo aceptó la demandada Acevedo Gaviria en su interrogatorio, de donde pudo extraer que la única modificación acaecida estuvo relacionada con el horario laboral, toda vez que la prestación culminó el 15 de marzo de 2020, con el cierre del lugar a raíz de la pandemia.

En síntesis, para la Juzgadora, al estar demostrada la actividad personal desempeñada desde el 1 de junio de 1994 hasta el 15 de marzo 2020, era viable aplicar la presunción contenida en el artículo 24 CST, a partir de la cual debe considerarse que la relación entre las partes estuvo regida por un contrato de trabajo, sumado a las manifestaciones de los testigos Fabián Ortiz Rodríguez y Jairo Sánchez, quienes pese a ser tachados por la contraparte en razón al interés de estos en obtener el reconocimiento y pago de los derechos laborales, el análisis de sus declaraciones, en criterio de la funcionaria, permitía notar que la prestación personal del servicio era subordinada y remunerada, supuestos que daban lugar a declarar la existencia del contrato.

En ese sentido, expresó que era necesario diferenciar entre dos (2) momentos, el primero, que iba desde el 1 de junio de 1994 hasta el 13 de junio de 2016, periodo en el que el señor Carlos Alberto Barón Peña fungió como empleador, y la señora María Uldary Acevedo Gaviria como administradora, cuestión que se desprendía de su historia de aportes a pensión, por cuanto registró cotizaciones a cargo del señor Barón Peña, pero después de esa calenda, su situación cambió, en la medida en que asumió de «*facto*» la dirección del lugar, pero en ese momento ya no ejerciendo tal actividad en nombre del causante, sino que, anotó, como empleadora.

Sustentó esta consideración en que, mientras vivía el señor Carlos Alberto Barón Peña, además de figurar como propietario, era este quien efectuaba la afiliación de los trabajadores al sistema de seguridad social, punto afirmado por el contador escuchado en el juicio, señor Rubén Darío Delgado Paredes, quien manifestó que era el causante el que estaba pendiente de la contabilidad y efectuaba los pagos, funciones que lo hacían un verdadero empleador; y al fallecer, de haber sido administradora, la demandada Acevedo Gaviria debía rendirle cuentas a los herederos como personas que comenzarían a disfrutar del establecimiento y sus frutos, actuación que nunca hizo, denotando que la mencionada continuó con la administración del lugar, sin presentarle cuentas a nadie o puntualizar el destino

del dinero recaudado, es decir, usufructuó y se benefició del establecimiento, actitudes con las cuales desdibujó por completo la función de administradora, ya que, sin autorización, y de “*facto*”, decidió seguir haciendo lo que mejor le pareció con el establecimiento de comercio, decisión que tiene sus implicaciones, como quiera que dejó de ser representante del empleador, y pasó a ejercer como dueña, recibiendo el dinero, sin pasar los documentos al contador, adueñándose de todo, lo que la convirtió en empleadora directa, pues era la única que sufría por mantener dicho local, toda vez que a ninguna de las herederas, y mucho menos a la cónyuge del fallecido, que optó por reclamar los gananciales de la sociedad conyugal con el causante, la demandada les respondió por un solo peso.

De ahí que, reiteró, desapareció la condición de simple administradora para de manera directa y sin permiso beneficiarse de la explotación económica.

Bajo ese panorama, explicó que lo sucedido encajaba dentro de lo señalado en el artículo 67 CST para la operancia de la sustitución patronal, en tanto la demandada en comento continuó con el desarrollo del objeto social del establecimiento, disfrutó de sus beneficios, sostuvo a los trabajadores en el establecimiento, razón por la que, después del 13 de junio de 2016, debe entrar a responder de manera directa como empleadora, al comportarse como dueña y señora del establecimiento, aclarando que, de haber reconocido que otro era el propietario, era menester que entregase los dineros correspondientes o los depositare en una cuenta bancaria, de ahí que, al desconocerse el destino del dinero y lo que se produjo, pues la demandada pagó lo que consideró, se nota que hizo y deshizo con el establecimiento, motivos que impiden adjudicar la responsabilidad a los herederos, a los cuales, si bien se les atribuyeron las hijuelas correspondientes en la sucesión, desde el fallecimiento de su causante no tuvieron voz, voto, participación, injerencia o ganancia de la unidad comercial.

Por consiguiente, la Juzgadora expuso la viabilidad de condenar a las herederas del fallecido al tenor de los artículos 1282 y 1304 del Código Civil, a responder por las acreencias causadas hasta el 13 de junio de 2016, por cuanto al heredar, con aquellos bienes que integran la masa sucesoral, deben concurrir al pago de las deudas, pero lo que hicieron, según lo señalado por María Uldary Acevedo Gaviria y Olga Lucía Barón Acevedo fue cancelar lo relacionado con impuestos, sin darse a la molestia de resolver lo concerniente a las deudas con

trabajadores, lo que podían verificar, por ejemplo, de la afiliación de los empleados al sistema de pensiones y el estado de sus aportes, circunstancia a la que no le dieron importancia.

En ese sentido, señaló que la consecuencia es que las herederas deban acudir a pagar lo que el fallecido adeudaba, eso sí, hasta el monto de lo que les fue adjudicado, esto es, a la señora Mariela Aragón De Barón \$113.750.000, y a cada una de las hijas \$28.437.500, dividiéndose el pasivo un 50% a cargo de la cónyuge sobreviviente, y el restante en porcentajes iguales a cargo de cada hija, montos en los que deberán responder por las contingencias generadas en este proceso, no como empleadoras directas, sino como beneficiarias de una herencia, lo que las pone en situación de recibirla o poder repudiarla; no obstante, en el presente asunto fue aceptada con beneficio de inventario.

En contraste con ello, indicó que el pasivo laboral es de tipo irrenunciable, toda vez que se tratan de derechos mínimos, y el hecho de no haber participado de la sucesión, no implica la pérdida de ninguna de las prerrogativas en favor del trabajador, pues el artículo 53 CN consagra el tema de las garantías irrenunciables, y cobra mayor delicadeza en el actual asunto cuando se discute sobre aportes pensionales en una persona que ha laborado más de veinte (20) años, tiempo para consolidar un derecho pensional, sin que pueda pretenderse que por no acudir a participar en la sucesión, el trabajador pierda el derecho a estos.

De otro lado, expuso que respecto a la señora María Uldary Acevedo Gaviria, después del 13 de junio de 2016, como fungió de manera autónoma e independiente, debe responder directamente por los créditos causados desde esa calenda, ni siquiera como solidaria de las herederas, en razón a que estas no recibieron recursos de lo producido por el establecimiento, actividad de la que no se tiene contabilidad o soporte de alguna clase, a efectos de verificar si hubo ganancias o pérdidas.

Esgrimido lo anterior, al adentrarse a verificar lo adeudado al demandante, precisó en primera medida que, a pesar que en la demanda el actor alegó percibir una suma inferior al mínimo legal, la prueba testimonial recaudada dejó claro que si recibían el estipendio mínimo, por lo que no es posible ordenar pago por concepto de reajuste de salarios, ya que, no obstante a señalar la existencia de periodos en los que fue pagada una parte del salario, no era posible establecer lo realmente recibido por el

trabajador así como los periodos puntuales, máxime que los testimonios manifestaron que lo habitual era el pago del salario mínimo, y fueron ilustrativos al comentar que en un cuaderno les contaban las horas trabajadas, registro que servía para saber que era lo que les iba a pagar, tarea la cual, señalaron, hacía la demandada Acevedo Gaviria.

En lo atinente a recargos y horas extras, no advirtió la demostración del horario de trabajo del actor, pues presuntamente hasta el 2008 fue de las 6 pm a las 3 am, y después pasó a ser desde las 8 am a las 6 pm de miércoles a sábado, sumado a que las pruebas mostraron que el horario podía variar en consonancia con lo acordado por los meseros, sin poder determinar, entonces, la jornada desplegada por el demandante hasta 2008, y desde allí hasta el año 2020, al no existir prueba clara y concreta al respecto. Además, afirmó la Juez que, en el periodo no sometido a prescripción, se habla de un horario de 8 am a 6 pm, de miércoles a sábado, lo cual no alcanza ni siquiera a las cuarenta y ocho (48) horas semanales, imposibilitándola a hacer cálculos, suposiciones o presunciones cuando no está en el sumario demostrado de manera puntual el horario real de trabajo ni la existencia de una jornada superior a la máxima legal.

En punto del auxilio de cesantías, expresó que el contador del establecimiento hasta junio de 2016 manifestó que el pago de este concepto sí se hacía, aunque hubo una situación irregular y era que no se consignaba en un fondo, además de pagarse por «pedazos» hasta completar el dinero, puntualizando que todo ello se hacía con el producido del restaurante, hecho que le consta por lo menos hasta el año mencionado, como quiera que posteriormente no conoció lo sucedido, toda vez que la demandada María Uldary Acevedo Gaviria, reiteró, no le rinde cuentas a nadie, puesto que ni siquiera hay prueba del pago parcial de este concepto, al paso que tampoco se demuestra la existencia de buena fe por parte del empleador, tanto que, por ejemplo, la demandada trató de cubrirse al decir que los trabajadores eran los que usaban el negocio y cogían el dinero, erigiéndose muy «*sui generis*» que sean los mismos empleados que solo administren el negocio que estaba en la casa de aquella, bienes muebles que tenían a su cuidado, escenario en el que resultaba inverosímil que no hubiere hecho nada.

Basada en lo anterior, consideró procedente ordenar el pago de las cesantías generadas durante toda la vigencia del contrato, precisando que las del 1 de junio de 1994 y el 13 de junio de

2016, se imponían a título de sanción, consecuencial al pago directo realizado, actuación prohibida por la Ley 50 de 1990.

En esta senda, explicó que, de conformidad con la Jurisprudencia, la prescripción sobre dicho emolumento se contabiliza a partir de la finalización del contrato de trabajo, momento en que el trabajador tiene la posibilidad de exigir este derecho, y en ese sentido, al tenor del artículo 151 CPLSS, el demandante podía reclamar sus cesantías desde el 16 de marzo de 2020, por tanto, no están prescritas.

En cuanto a las cesantías de junio de 2016 a marzo de 2020, indicó que al no haber prueba de su pago por parte de María Uldary Acevedo Gaviria en este lapso, procedía ordenar su pago.

De igual manera, frente a los intereses de las cesantías, apuntó que tampoco había prueba de su cancelación, ni siquiera durante el periodo en que fue empleador el señor Carlos Alberto Barón Peña, imponiéndose el pago de estos como lo autoriza el artículo 99 de la Ley 50 de 1990, junto a la respectiva indemnización por su no pago.

En punto de las primas de servicio, dijo el *A quo* que, conforme lo dicho por el testigo Jairo Sánchez, cuando el señor Barón Peña vivía este concepto les era pagado, situación que no podía deducirse del periodo a cargo de la demandada en comento, por cuanto no era posible establecer la realización de los pagos correspondientes, al igual que en lo relacionado a las vacaciones, siendo viable imponer su cancelación.

Respecto del auxilio de transporte reclamado, consideró la falladora que era procedente ordenar su pago tras no encontrar el proceso prueba de ello, al cual tenía derecho por devengar menos de dos (2) SMLMV, caso contrario a la indemnización por falta de entrega de la dotación en los términos del artículo 230 CST, pues no probó el actor ni siquiera lo requerido para la prestación del servicio y el monto de esto.

En relación con los aportes a pensión, dijo que en la historia laboral del demandante se evidenciaba la cancelación de varios periodos, incluso a través de terceros, hecho informado por la señora **ACEVEDO GAVIRIA**, para después retomar el pago de las planillas directamente, responsabilidad atendida de manera parcial, ya que solo fue afiliado desde julio de 1996, omitiendo vincularlo desde 1994, como era lo correcto, lo que significa que deban asumir el respectivo calculo actuarial por el periodo

comprendido de 1994 hasta 1996 cuando se dio la afiliación, y a partir de ahí, asumir el pago de los aportes con los intereses correspondientes en los lapsos en los que no se efectuaron las cotizaciones respectivas. En este punto, señaló que no había lugar a ordenar el reajuste de estas, al no haber salido adelante los pedimentos atinentes a las horas extras y recargos.

De otro lado, frente a la sanción por la no consignación de las cesantías, manifestó que respecto del periodo comprendido entre el 1 de junio de 1994 y el 13 de junio de 2016, al no haberse dado la misma, se tiene como si el pago no se hubiere realizado, lo cual se sanciona como lo dispone el artículo 154 CST, y no con la sanción reclamada.

Ya en lo concerniente al lapso del 14 de junio de 2016 al 15 de marzo de 2020, reiteró, la señora María Uldary Acevedo Gaviria, pese a que esta indemnización no opera de manera automática, no tiene justificante para el incumplimiento de su obligación, pues lo relacionado con los pocos ingresos del establecimiento, y que estos eran administrados por los propios trabajadores, es solo una versión expuesta por ella, pues resultó claro que ejerció el poder subordinante y control sobre ellos, sin existir razón para no haber efectuado la consignación en el respectivo fondo de cesantías.

Respecto a la indemnización moratoria del artículo 65 CST, coligió que, al igual que la anterior sanción, no opera de manera automática, sino que debe verificarse cuales fueron las razones de ese incumplimiento que da lugar a esta, caso en el cual, aseguró, en el contexto de la pandemia afrontada a marzo de 2020, con el cierre de los restaurantes, se generó un caos económico al restringirse el tema alimentario al no haber insumos, por lo que, esperar el cumplimiento total de las obligaciones a cargo del empleador, cuando precisamente no podían abrir los establecimientos, constituye exigir lo imposible, y aunque la Corte Suprema Justicia considera que la falta de liquidez no puede ser motivo para el no pago de las acreencias laborales, dicha situación deviene de un hecho que no estaba en manos del empleador, y al entenderse la existencia de fuerza mayor, conlleva a que, si pueda ser exonerada la pasiva de esta indemnización, aclarando que esta reclamación se analiza desde el hecho de la terminación del contrato y no en incumplimientos anteriores a este suceso, debiendo absolverse de esta a la demandada Acevedo Gaviria.

En lo atinente a las excepciones propuestas, expuso en lo que atañe a la inexistencia de vinculo alegado por María Uldary Acevedo Gaviria, el Despacho incluso fue amplio en la interpretación, tanto como para quitarle la responsabilidad que pudo haber surgido antes del 13 de junio de 2016, al precisar que fue administradora, pese a que de su parte no hubo actividad probatoria efectiva, distinto a lo ocurrido a partir del 14 de junio de ese mismo año, en donde no acreditó haber obrado por cuenta de los herederos, y al darse la sustitución patronal, debe entrar a responder. Igual conclusión esbozó contra la excepción de falta de legitimación en la causa por pasiva, al demostrarse que después de la citada fecha, fue la dueña y señora del establecimiento, pasando a ser empleadora.

De otro lado, anotó que solo había lugar a declarar probada la buena fe de todos los demandados en lo referente a la indemnización del artículo 65 CST.

Finalmente, en lo que respecta a la prescripción, expresó que la demanda fue presentada el 4 de junio de 2019, para decir que estaba prescrito todo lo exigible antes del 4 de junio de 2016, salvo las cesantías y los aportes pensionales.

RECURSO DE APELACIÓN

La parte de **DEMANDANTE** interpuso apelación en contra de la anterior decisión, argumentando, en síntesis, que, si bien en el fallo se ordena a la señora María Uldary Acevedo Gaviria el pago de la sanción por la no consignación de las cesantías, omitió incluir lo correspondiente por el año 2020, al igual que las generadas de enero a marzo de 2021.

Así mismo, señaló que frente a la liquidación de la correspondiente a los periodos 2016 a 2019, no se tiene un parámetro claro expuesto en la sentencia sobre qué periodo fue el corte de la sanción aplicada, como quiera que el numeral 3° del artículo 99 de la Ley 50 de 1990, determina que esta equivale a un (1) día de salario por cada día de retardo, y al no mediar el pago de las cesantías, esta debe causarse hasta la ocurrencia de dicho pago.

En igual sentido, adujo que, al determinar el valor de las cesantías causadas desde junio de 2016, cuando se declaró la sustitución patronal, como quiera que este concepto debe liquidarse conforme al SMLMV al momento de la terminación del contrato, al igual que los intereses a las cesantías, prima de

servicios, vacaciones, y sanción por la no consignación de las cesantías, situación que, indicó, también se generaría para el periodo de cesantías a cargo de las herederas del señor Carlos Alberto Barón Peña, las cuales deben liquidarse todas conforme el salario de 2016.

A su turno, la señora **MARÍA ULDARY ACEVEDO GAVIRIA** mostró su inconformidad al solicitar que se revoque lo relacionado con la sustitución patronal y el contrato de trabajo declarado con esta como empleadora, insistiendo en una indebida valoración del testigo Rubén Delgado, quien, en su criterio, informó que una vez fallecido el señor Carlos Alberto Barón Peña, fueron los trabajadores quienes comenzaron a ejercer una coadministración de «*facto*» con la citada, toda vez que los herederos no quisieron tomar la administración de lo que legítimamente les adjudicaron, sin que pueda alegarse la existencia de sustitución patronal.

Indicó que, no se lograron concretar las rendiciones de cuentas, ya que los herederos se negaron a recibirlas, empero, manifestó que estos se reunieron con miras a buscar soluciones frente a las demandas laborales de las que fueron notificados, al parecer, haciendo compromisos frente a los temas reclamados por los trabajadores del «*Hotel y Restaurante Tropicali*». Luego, en lo que concierne a los documentos contables, estos no existen, dijo, había cuenta de la informalidad que venía desde el causante, por lo que esta carga no puede ser trasladada a esta demandada, repitiendo que fueron los trabajadores, junto a ella, quienes comenzaron a administrar el lugar, y a pagarse de forma directa, por lo que no se quedaba con dinero alguno.

Por último, expuso que debe analizarse el allanamiento a la mora por parte de las entidades encargadas de administrar los recursos del sistema pensional, las cuales deben gestionar o realizar el procedimiento a fin de obtener el pago de los aportes al sistema como tal realizados de manera extemporánea, lo que no se acredita en el presente asunto.

ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

Mediante auto n°. 380 del 19 de septiembre de 2022, se dispuso el traslado para alegatos a las partes, habiendo presentado los mismos el apoderado de la señora María Uldary Acevedo Gaviria y la parte demandante, en términos similares a lo expuesto en la alzada, la demanda y la contestación, el que puede ser consultado en

el archivo 04 y 05 del Cuaderno Tribunal de ED, y el cual se da respuesta en el contexto de la providencia.

Con lo anterior se procede a resolver previas las siguientes;

PROBLEMA JURÍDICO

Del recurso de apelación surge para la Sala establecer en primer lugar, si entre 2016 y 2020 la señora María Uldary Acevedo Gaviria actuó como empleadora del señor James Bonilla Mafla, debiendo responder por los créditos impuestos en sede de primera instancia, operando la figura de la sustitución patronal luego del fallecimiento del señor Carlos Alberto Barón Peña, quien fuera propietario del establecimiento de comercio «*Hotel y Restaurante Tropicali*», o si, por el contrario, continuó ejerciendo como administradora de dicho sitio.

De otro lado, habrá de verificarse con qué salario deben liquidarse prestaciones ordenadas a pagar en favor del demandante, y hasta cuando debe extenderse la sanción por la no consignación de las cesantías impuesta en sede de primera instancia, y la responsabilidad patronal respecto de los aportes a pensión en nombre del trabajador.

CONSIDERACIONES

Sea lo primero reseñar que en atención a lo normado en el artículo 66A CPT y SS la decisión de esta instancia se circunscribe a los asuntos materia del recurso de apelación, restricción a la competencia funcional del fallador de segundo grado, que impone el deber de decidir estrictamente dentro del marco fijado en la alzada (SL 2808-2018), con la salvedad hecha para los derechos laborales mínimos e irrenunciables del trabajador (SL5300-2021 y SL1015-2022), según lo expuesto por la Corte Constitucional en la sentencia C-968 de 2003.

DEL CONTRATO DE TRABAJO

El contrato de trabajo nace a la vida jurídica cuando concurren los tres elementos esenciales establecidos en el artículo 23 C.S.T., a saber: la actividad personal del empleado, su subordinación respecto al empleador y retribución económica por la prestación del servicio.

Por virtud del precepto normativo contenido en el artículo 24 del mismo estatuto, toda prestación personal del servicio se presume regida por un contrato de trabajo, lo que se traduce en una ventaja probatoria para quien se reputa trabajador, debido a que no soporta la carga de tener que demostrar la subordinación, y por el contrario, corresponde a quien ha sido señalado como empleador, probar que no obstante tratarse de un servicio personal, aquel no fue continuado sino instantáneo, o que no fue subordinado o dependiente sino autónomo, modalidades que pueden conducir a la determinación de la existencia de una relación jurídica de contenido ajeno al derecho del trabajo.

Ha orientado la jurisprudencia de la Alta Corporación del Trabajo que la presunción en comento puede desvirtuarse inclusive por las pruebas del propio demandante, pues dicha figura por sí sola no define contenciosos como el presente, sino el mérito de los medios de convicción aportados al proceso; de tal forma que si el contenido de estos no permiten inferir el predicado contrato laboral, no queda al juez del trabajo otra alternativa que así declararlo, en el marco del fuero de valoración que le reconoce el artículo 61 del Código de Procedimiento Laboral y de la Seguridad Social.

Descendiendo al caso que nos atañe, a esta altura no se discute la prestación personal del servicio por parte del señor James Bonilla Mafla entre el 1 de junio de 1994 y el 15 de marzo de 2020, en el *establecimiento de comercio* denominado el «*Hotel y Restaurante Tropicali*», el cual fue propiedad del señor Carlos Alberto Barón Peña (f. 9 a 12 Archivo 01 ED), comerciante que, se resalta, falleció el 13 de junio de 2016, según lo muestra el Registro Civil de Defunción aportado en el Archivo 35 ED.

Sea del caso poner de presente que, dentro de proceso de sucesión intestada del señor Barón Peña, seguido ante el Juzgado tercero de Familia de Oralidad de Santiago de Cali, en Sentencia n°. 217 del 19 de noviembre de 2018, se aprobó la partición y adjudicación, trabajo en el cual, el establecimiento «*Hotel y Restaurante Tropicali*» quedó distribuido en la siguiente manera: **1)** el 12,5% para cada una de las siguientes herederas Olga Lucía Barón Acevedo, Martha Lucía Varón Aragón, María Eugenia Barón Aragón, Sandra Lorena Barón Guevara, y, **2)** y el 50% restante para Mariela Aragón de Barón.

De acuerdo con lo anterior, la Juez de primera instancia concluyó que existió un contrato de trabajo entre el demandante y el fallecido iniciado el 1 de junio de 1994, y que, ante el deceso

del empleador, a partir del 14 de junio de 2016, operó la sustitución patronal hacia la señora María Uldary Acevedo Gaviria, quien pese a la existencia de los herederos descritos, pasó de ser administradora del sitio, condición desempeñada mientras el propietario estuvo vivo, y asumió la ejecución de actividades comerciales en dicho establecimiento, hasta el 15 de marzo de 2020, cuando se vio forzada a cerrar en virtud de la situación económica generada a consecuencia de la pandemia de «*covid-19*».

A esta última conclusión se opuso el apoderado de dicha demandada, tras insistir en que las pruebas, en especial, el testimonio del señor Rubén Delgado Paredes, enseñan que desde el fallecimiento del dueño, la accionada y los trabajadores del lugar pasaron a administrar de manera conjunta el establecimiento, tras la renuencia de los herederos a tomar la administración del sitio, negando la existencia de sustitución patronal, a lo cual añadió, la mencionada no rindió cuentas porque los herederos se negaron a recibirlas, y tampoco llevó contabilidad porque el antiguo propietario llevaba este punto de manera informal.

Aprehendidos pues los argumentos de la alzada, lo primero a resaltar es que, precisamente el elemento diferenciador de una relación contractual de índole laboral es la subordinación, como quiera que, por virtud de este, el patrono tiene la posibilidad de emanar órdenes o disponer la forma como sus subordinados deben ejecutar las funciones.

Luego, en situaciones en las cuales el empleador no puede ejercer directamente esta facultad subordinante por diversas razones, el ordenamiento legal le otorga la potestad de delegar esta responsabilidad en un empleado suyo, esto conforme lo señala en el Literal A del artículo 32 CST, al disponer que 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 personas 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 (...).

No obstante, importa anotar que, pese a lo anterior, tales representantes jamás responden como empleadores o solidariamente por obligación alguna originada en el contrato de

trabajo, conforme lo ha definido de antaño la Sala de Casación Laboral de la CSJ, por ejemplo, en Sentencia del 25 de mayo de 2007, proferida dentro del Rad. 28779 en la cual señaló:

«(...) 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.

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, aun 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.

Con base en lo anterior, cumple por tanto en el *sub examine* establecer, si de las pruebas recaudadas puede colegirse que, desde el año 2016, precisamente una vez falleció el señor Carlos Alberto Barón Peña, la señora María Uldary Acevedo Gaviria continuó al frente del establecimiento denominado «*Hotel y Restaurante Tropical*», como mera administradora, o en su defecto, pasó a tener la condición de empleadora, de acuerdo con el desarrollo de las circunstancias.

Justamente la señora Acevedo Gaviria fue escuchada en interrogatorio de parte (Min 1:50:11 a 2:10:27 Archivo 41 ED), oportunidad en la que aceptó que el demandante laboró al servicio del señor Carlos Alberto Barón en el «*Hotel y Restaurante Tropicali*», con funciones de oficios varios, en el que permaneció hasta el 15 de marzo de 2020. En ese sentido, afirmó que ella fue la administradora del sitio, que el fallecido era su jefe, quien a su vez tenía un contador que se encargaba de manejar las planillas

y demás documentos, al punto que solo seguía órdenes de hacer los pagos.

Adujo que desde su posición dirigía el personal, estaba en la caja, verificaba que el negocio fuese bien atendido y que el surtido estuviera al día, añadiendo que a los trabajadores se les pasó la carta de terminación debido a la pandemia, pues el restaurante ya no funcionaba. Seguidamente, indicó que el inmueble donde funcionaba el establecimiento era de su propiedad, y el causante le cancelaba un arrendamiento, aparte de haberla contratado de manera verbal con un salario de \$1.500.000 más comisiones, cancelado en efectivo.

Adentrada en su interrogatorio, manifestó la demandada que fue compañera del fallecido Barón Peña, con el que dijo haber convivido por espacio de 10 o 15 años, reiterando que la contabilidad del lugar la llevaba el contador encargado. Que una vez falleció su compañero continuó con el manejo del lugar a la espera de lo que se definiera en la sucesión, aunque aclaró que le adeudaban salarios y arrendamientos, que no reclamó en dicho trámite.

Expresó que ella les pagaba a los trabajadores, pero el negocio iba en decadencia dada la disminución de las ventas, afirmando más adelante que los trabajadores administraban solitos el lugar, tomando el dinero y pagándose ellos mismos, pues lo que hacía era cuidar, ya que los empleados vendían y el dinero se lo quedaban. Al ser interrogada sobre el control del horario, precisó que estos lo conocían, y que era ella quien manejaba la caja.

A su turno, se recibieron los testimonios de Fabián Ortiz Rodríguez (Min 1:21:30 a 1:49:06 Archivo 41 ED) y Jairo Sánchez (Min 2:12:02 a 2:51:40 Archivo 41 ED), quienes en su momento fueron compañeros de trabajo del actor en el establecimiento «*Hotel y Restaurante Tropicali*». El primero, laboró en el citado lugar del 2000 al 2020, señalando como propietaria de este a la señora María Uldary Acevedo Gaviria, de la que dijo, los mandaba, y siempre les daba ordenes en relación con las labores que tenían que realizar.

Con respecto al señor Carlos Alberto Barón Peña, indicó haberlo visto en ocasiones cuando iba a almorzar al local, toda vez que tenía otro negocio en otra parte de la ciudad; sin embargo, fue enfático en señalar que aquel nunca les dio órdenes, ya que la encargada de eso fue la señora María Uldary. Que los

trabajadores tenían varios turnos, recibiendo como remuneración el salario mínimo, pagado precisamente por la citada, la cual, refirió, los hacía firmar un cuaderno que ella misma llevaba, y que, pese a decirles que iban a pagar prestaciones y horas extras, por lo general nunca cumplió. Señaló que la demandada se enojaba cuando llegaban tarde, y ejercía el control de que todos cumplieran sus tareas, tanto que el actor fue varias veces reconvenido por llegar tarde.

Sobre la terminación del vínculo, expresó que trabajaron hasta la pandemia, siendo la citada demandada la que les entregó la carta de despido, diciéndoles que no podía continuar con el negocio debido a la situación, y que esperaran unos días para ver si los llamaba. En ese punto de su relato, reiteró que la señora Acevedo Gaviria era la propietaria del establecimiento, dueña también del inmueble en el que funcionaba, que fue esta quien le recibió la hoja de vida y decidió contratarlo, y con el señor Carlos Alberto Barón Peña, además de ser esposos, también eran socios, negando que este fuera su empleador.

Por su parte, el señor Jairo Sánchez, trabajador en «*Hotel y Restaurante Tropicali*» entre 1995 y 2020, encargado de desempeñar funciones de mesero, recepcionista, entre otros, adujo que lo contrató María Uldary Acevedo Gaviria, que toda la vida fue la propietaria, daba las órdenes, se entendía con los proveedores, meseros y demás empleados, facturaba, recibía hojas debida, y ejercía todo lo relacionado con el local, hasta cuando se acabó el contrato. Respecto del señor Carlos Alberto Barón Peña afirmó que tenía una sociedad con la primera, aunado a que eran compañeros permanentes, asegurando que este no les dio órdenes en ningún momento, por cuanto solo iba al restaurante a comer y dormir, pues permanecía en un negocio de joyas que tenía, añadiendo que la pasiva era la encargada de las consignaciones, pagos de servicios públicos y empleados.

Aseveró que la citada siempre se identificó ante estos como la dueña del negocio, en tanto era dueña del «*predio*» y el causante del «*inmueble*», lo cual dedujo de lo expuesto por la pasiva al mencionarles que iba a pagar lo adeudado con las cosas del causante como sillas y mesas, mismas que aún se encuentran en el lugar.

Agregó que a la señora María Uldary no le pagaban salario debido a que era la dueña, como tampoco se enteró si le cancelaban sumas por arrendamiento, que no le tenía que pedir permiso a «*Don Carlos*», y podía manejar a su manera el lugar, lo

renovaba y disponía de los empleados, entre los cuales se incluye al demandante.

Que se enteraron de la muerte del señor Carlos Alberto Barón Peña porque en sus últimos días estuvo muy enfermo, lo que les consta ya que, en razón de su unión marital con la demandada, vivían en el inmueble donde quedaba «*Tropicali*», y pese al fallecimiento de este, el negocio siguió su funcionamiento normal, aclarando que todo el dinero de lo que vendían había que entregárselo a la señora Acevedo Gaviria, e informó que los pagos siempre se hacían con vales porque nunca les pagaban completo, y en ese caso tocaba ir completándolo.

De igual forma, la Juzgadora de primer grado dispuso escuchar la declaración de la abogada Paulina Quijano De Sánchez (Min 08:00 a 28:06 Archivo 63 ED), apoderada de la señora Olga Lucía Barón Acevedo dentro del proceso de sucesión del padre de esta última, Carlos Alberto Barón Peña. En ese momento, expuso que la representación la realizó con la información dada por el cliente, entre esta, que el establecimiento «*Hotel y Restaurante Tropicali*» estaba en funcionamiento, a la espera de la entrega del mobiliario por parte de la señora María Uldary Acevedo Gaviria, y a pesar de haberse dicho que quien tenía la contabilidad era el contador del fallecido, este dejó de prestar los servicios desde su deceso.

Expuso que en realidad no conoció el establecimiento, como tampoco su forma de funcionamiento, y lo único que se hizo dentro de su gestión, anotó, fue llamar a las herederas y a la cónyuge para que recibieran la herencia, ya que la demandada estaba muy enferma, agravada por la afectación causada con la muerte de su compañero, que era el que daba las directrices del negocio según ella, aunque no fue posible realizarla, agregando que tiempo después comenzaron a recibir las demandas presentadas por distintos colaboradores del local. Anotó frente a este último punto que han tratado de conciliar con los demandantes, y que ha sido la señora Barón Acevedo la que ha depurado deudas.

Precisó que ninguna de las herederas quiso continuar con el negocio, y la señora Acevedo Gaviria pese a que quería cerrarlo, vio resistencia en los trabajadores para hacerlo, sintiéndose sola y acosada, aunado a la imposibilidad de seguir con el establecimiento como quisiera, dada la falta de recursos y fuerza para hacerlo, hasta que apareció la pandemia, la cual acabó con cualquier intención de continuar.

No supo si rindió cuentas, y que cuando las quiso dar, las herederas no las quisieron recibir, desconociendo igualmente que ocurrió con el dinero producido por el restaurante, y que, si bien no presentó renuncia a nadie, si informó en varias ocasiones que no podía seguir al frente del local, dadas sus pésimas condiciones de producción, pues cuando lo abrían los trabajadores buscaban que de lo vendido se les pagara, aclarando eso sí, que la información es solo una referencia de lo que le han dicho

Por último, fue recaudado el testimonio de Rubén Darío Delgado Paredes (Min 33:40 a 1:14:45 Archivo 63 ED) que fungió como contador del señor Carlos Alberto Barón Peña desde 1997 o 1998 aproximadamente, cargo en el que tenía como funciones ir al establecimiento, recopilar información, asesoría, pagar planillas, presentar el IVA, declaraciones de renta, industria y comercio, cámara de comercio y todo lo de ley. Dentro de su narración, citó un documento levantado en diligencia ante el Ministerio del Trabajo en el año 2012, con el objetivo de efectuar una revisión de todo, inspecciones realizadas con una regularidad de 2 o 3 años, y en la cual requerían una serie de documentos.

Indicó que la empresa pagaba todos los conceptos de los trabajadores, hecho que dice constarle por llevar todas las planillas, registrados en un cuaderno en el que se contabilizaban las horas por turno, información la cual, hasta donde tenía entendido, la guardaba la pasiva, aunque más adelante dijo que en realidad no supo a donde fue a parar esa documental.

Explicó que, desde el deceso de su contratante, quedó solo la demandada, y ante una mujer viuda y con su hija fuera de país, se generó una especie de caos, porque los trabajadores toman una especie de coadministración con la señora Acevedo Gaviria, suceso que relata a pesar de aceptar que después del fallecimiento del señor Barón Peña, dejó de prestar los servicios como contador, desvinculándose totalmente, y solo pasaba en ocasiones por el establecimiento.

Que el demandante tenía un convenio especial con doña María Uldary, así como prestamos con ella y Don Carlos, con cruces de cuentas manejados entre ellos. Por último, informó que tiempo después le sugirió a la demandada que cerrara el establecimiento, a lo que recibía como respuesta que no porque los muchachos le decían que no tenían donde trabajar, cuestión por la que se atreve a decir que era una coadministración.

Al finalizar apuntó que el causante le cotizaba a pensión a la mencionada, al tratarse de una trabajadora más de la empresa, con funciones y turnos asignados.

Visto el escenario factico propuesto por la probanza remembrada, es del caso dejar claro que lo discutido en esta sede fue lo ocurrido a partir del fallecimiento del señor Carlos Alberto Barón Peña, acaecido el 13 de junio de 2016, como quiera que, lo atinente al desarrollo del vínculo laboral del señor James Bonilla Mafla entre 1994 y la data referida, por el cual se irrogó la responsabilidad en sus herederos, no es materia de controversia en esta instancia.

En ese sentido, el contraste de la prueba rememorada avala la conclusión a la que arribó la Juez de primer grado en lo atinente a atisbar que en el lapso comprendido del 14 de junio de 2016 y el 15 de marzo de 2020, fecha del finiquito contractual, la señora María Uldary Acevedo Gaviria fungió como empleadora del demandante.

Así se considera, pues más allá de que la misma demandada en su interrogatorio se esfuerce por hacer notar que siempre fungió como simple administradora del establecimiento «*Hotel y Restaurante Tropicali*», lo cierto es que de la forma como aparecen materializados los hechos después de fallecido quien aparecía registrado en cámara de comercio como propietario de aquella unidad económica, y al mismo tiempo su compañero permanente, permiten entrever, que incluso desde antes de aquel lamentable suceso, la accionada no se comportaba como tal, sino que tenía amplias potestades sobre la dirección, control y manejo del establecimiento, dada su coparticipación en la unidad de explotación económica como propietaria del lugar donde funcionaba aquel.

Precisamente, al ser interrogada la señora Acevedo Gaviria aceptó que ejercía funciones de dirección de personal, manejo de la caja, inventario, y en general, vigilaba que el negocio fuese bien atendido, actividades que desplegó hasta el 15 de marzo de 2020, cuando por circunstancias de la pandemia debió cerrar.

Al paso de esa declaración, emerge lo dicho por los testigos Fabián Ortiz Rodríguez y Jairo Sánchez, quienes, al igual que el demandante, tuvieron un periodo extenso de labores en el restaurante descrito. Estos deponentes expusieron, sin dubitación, que, desde su ingreso al sitio, la persona que los

vinculó fue la señora María Uldary, misma que a partir de ahí, también les impartió órdenes y constantes directrices sobre la forma como debían ejecutar sus funciones, al punto que también era quien les pagaba, para posteriormente decidir terminar el contrato de todos los trabajadores en el mes de marzo de 2020, basada en los motivos relacionados con el hecho notorio del cierre generalizado del sector comercial de servicios por la pandemia de COVID19, ampliamente conocido en el proceso.

Igualmente, los testigos pusieron de presente que la citada y el señor Carlos Alberto Barón Peña tenían una sociedad, pero fueron enfáticos en decir que el último de los mencionados no tenía injerencia en su relación contractual, ya que solamente acudía al inmueble donde funcionaba el establecimiento a almorzar y dormir.

Nótese entonces que dentro la escena laboral, en el curso de la vinculación del actor no aparece el señor Carlos Alberto Barón Peña, ya que aparte de la matrícula mercantil donde figura como propietario del establecimiento evocado (f. 9 a 12 Archivo 01 ED), no hay otro medio suasorio indicativo de actos subordinantes en la condición de empleador endilgada, que hubiere desplegado respecto del demandante u otro trabajador del restaurante y/o hotel, el cual, se resalta, conforme certificado de tradición visible en el Archivo 44 ED, funcionaba en un inmueble de propiedad de la señora María Uldary Acevedo Gaviria, obtenido en el año 1986 producto de una compraventa, y no producto de una herencia, como lo afirmó al ser interrogada.

En ese orden, resalta la Sala que la única probanza que da pábulo a inferir que la demandante desplegó labores como trabajadora del señor Barón Peña lo es la historia laboral remitida por Colpensiones (Archivo 53 ED), que muestra cotizaciones como empleada del patrono en comento entre 1975 y 2001, supuesto con base en el cual la Juez de primera instancia derivó, que por lo menos hasta su último día de vida, la demandada fue subordinada del causante, y, en efecto, podía ser considerada como administradora del «*Hotel y Restaurante Tropicali*».

Luego, si bien en un primer panorama podría decirse que la muerte de Carlos Alberto Barón Peña ocurrida el 13 de junio de 2016 (Archivo 35 ED), no trae como consecuencia el finiquito del contrato de trabajo, pues tal circunstancia no se encuentra establecida dentro de las causales de terminación del contrato que prevé el artículo 61 CST, a lo sumo puede encuadrarse en lo dispuesto en el numeral 2° del artículo 51 *ibidem*, que enlista las

razones para la suspensión, es imperioso destacar que, a partir de este momento toma total fuerza lo señalado por los testigos escuchados, como quiera que la señora María Uldary tomó por completo, sin mediar autorización o control de las herederas del fallecido, las riendas del establecimiento comercial, a cuenta y riesgo propio, disponiendo de los dineros que se recaudasen en ese obrar.

Lo anterior, como lo dijo el a *quo*, a pesar de reconocer la existencia de herederas y de un trámite de sucesión, y a decir que tuvo la intención de entregarles el establecimiento, pues, primero, en parte alguna presentó a las mencionadas la rendición de las cuentas o el estado de las finanzas devenidas de la explotación comercial de este sitio, tanto que, ni siquiera llevaba la contabilidad, contradiciéndose en este punto con el señor Rubén Darío Delgado Paredes, que en su momento fue contador del causante, como quiera que ambos se señalan de poseer los documentos contables pertinentes, pero finalmente no aportaron nada. En esa misma senda, realmente no se observa una decisión tendiente a entregar efectivamente, en su condición de presunta administradora, la gestión del local a los herederos.

Además, las condiciones de su presunta vinculación como trabajadora del causante solamente aparecen descritas por ella en su interrogatorio, cuando señaló que sumado al arrendamiento que le era cancelado, también percibía la suma de \$1.500.000 mensuales y comisiones, aspecto el cual, para infortunio suyo, no aparece aquilatado con las demás pruebas practicadas, causando extrañeza, por ejemplo, su silencio en relación con los años de aportes que en su favor harían falta por cotizar al sistema pensional desde el año 2001, en la medida en que, según su dicho, laboró por diecinueve (19) años más.

Sumado a lo expuesto, lo lógico sería que, si su postura era la de entregar el local a quien legítimamente debía decidir sobre este (herederos), lo propio era que en su calidad de trabajadora presentara la renuncia a sus funciones, dando un final definitivo a su aparente vinculación; no obstante, a más de no haberlo hecho, por el contrario, continuó con la explotación de la unidad de comercio durante casi cuatro (4) años más, hasta el 15 de marzo de 2020, momento en el que se dio el cierre definitivo con ocasión de la emergencia de salud pública relacionada con la pandemia, hecho que también se resalta, asumió como propio, toda vez que no obra prueba de que el cierre y la desvinculación del personal proviniera de un tercero.

En ese sentir, el recurrente pasivo expuso una indebida valoración del testimonio del Rubén Darío Delgado Paredes; no obstante, reexaminada su declaración, la Sala no tiene reparo frente al análisis efectuado por el *a-quo* en punto a este deponente, como quiera que, su aporte al proceso fue relevante de cara a elucidar aspectos durante una parte de la vigencia del contrato del actor, pero el mismo aceptó que al fallecer su contratante en el año 2016, señor Carlos Alberto Barón Peña, no continuó prestando los servicios, desvinculándose totalmente, y solo acudió al establecimiento de manera ocasional, lo que quiere decir que no tuvo conocimiento puntual y directo de las circunstancias ocurridas en torno al funcionamiento del local después del deceso de su contratante.

Tal situación, igual como ocurre con lo abogada Paulina Quijano De Sánchez, no da sustento a lo argüido por ambos en el sentido de recabar en que después de 2016, la administración del establecimiento se dio de manera compartida entre los trabajadores y la señora María Uldary Acevedo Gaviria, dado que la declarante en mención resaltó que el conocimiento de este hecho lo obtuvo como referencia de lo que le habían dicho, sin mencionar siquiera la fuente de estos datos.

Con todo, para la Colegiatura, el análisis conjunto de las pruebas en los términos de los artículos 60 CPLSS y 176 CGP, permite colegir que, desde junio de 2016 en adelante, una vez acaecido el deceso del señor Carlos Alberto Barón Peña, la señora Acevedo Gaviria asumió la posición de empleadora de los trabajadores del «*Hotel y Restaurante Tropicali*», por lo que, al acreditarse el cambio de un patrono por otro, sin que ello hubiese significado una modificación en la actividad del establecimiento, puesto que ambas personas naturales desarrollaban el mismo objeto o actividad comercial (explotación del restaurante), y el demandante continuó vinculado de manera regular y continua a esa actividad en oficios varios, se dan los presupuestos legales para considerar que entre el causante y la demandada operó la sustitución patronal contemplada en el artículo 69 CST (Sentencia SL1361-2017).

Por consiguiente, habrá de confirmarse la decisión de primer grado en cuanto a responsabilidad patronal definida a cargo de la señora María Uldary Acevedo Gaviria.

De otro lado, en lo atinente al reparo presentado por el apoderado de María Uldary frente a la orden relativa a la cancelación de los aportes a seguridad social en **pensión** en favor

del demandante, considera la Sala que tampoco le asiste razón al proponente del recurso, pues más allá que el ordenamiento contemple en el artículo 24 de la Ley 100 de 1993, las acciones de cobro que las administradoras de pensiones puedan adelantar contra aquellos morosos en el pago de los respectivos aportes a estos subsistemas por cuenta de sus empleados, también es cierto que en parte alguna esta normativa autoriza, por ejemplo al empleador, a desligarse de su obligación de efectuar las cotizaciones en tiempo, más aún cuando la estructura normativa, especialmente lo establecido en los artículos 13, 17, 22 de la Ley 100 de 1993, consagra como pilar inicial la afiliación de los trabajadores dependientes, y la consecuente cotización, destinadas a activar en favor de aquel las distintas coberturas que emanan de este ámbito de protección social, no habiendo lugar a revocar la decisión frente a este punto, en atención al componente obligacional primigenio e ineludible a cargo del patrono.

DE LA BASE PARA LIQUIDAR PRESTACIONES E INDEMNIZACIÓN

Alega la PARTE DEMANDANTE que las acreencias prestacionales, vacacionales e indemnizatorias liquidadas en su favor, debieron ser calculadas de conformidad con el salario devengado al momento de la terminación del contrato.

No obstante, resulta imperioso relieves que en gran parte de su alegato no le asiste razón al apelante, por cuanto ha sido la misma Jurisprudencia Especializada Laboral la encargada de precisar que tanto las cesantías como las primas de servicios deben liquidarse conforme el salario devengado al momento de su causación. En esos términos lo recordó en la Sentencia SL4873-2018 en la que dijo:

(...) Incluso, el tema que expone la censura como fundamento de su inconformidad, ya fue objeto de examen por la Sala de Casación Laboral, en la que definió que tratándose del régimen de liquidación anual y definitiva de cesantías, la forma de liquidación que se aviene con su teleología,» es la efectuada por el ad quem, es decir, ante la variación de salarios, tomar el promedio de lo devengado en la última fracción o periodo de año calendario que da lugar a la prestación, en este caso, los generados entre el 1º de enero al 12 de septiembre de 2011. Así se dejó sentado desde la sentencia CSJ SL, 12 dic. 2001, rad. 17071, en la que se dijo:

[...] aprovecha la Corte para precisar por vía de doctrina que el régimen de cesantía regulado por la ley 50 de 1990 impone a los empleadores la obligación de efectuar el 31 de diciembre de cada año una liquidación “definitiva” de la cesantía causada a favor de los trabajadores sometidos a dicha normativa, por el período comprendido entre el primero de enero y el 31 de diciembre del año respectivo, o por la fracción de año correspondiente, con el deber complementario de consignar dichas acreencias antes del 15 de febrero del año siguiente en el fondo de cesantía a que se halle afiliado el trabajador. De suerte que en cada anualidad o en la fracción de año respectiva, se consolida un derecho a favor del prestador del servicio y es corolario de lo dicho que el empresario que proceda conforme a derecho queda liberado del pago de cesantía por ese período una vez haga el depósito, lo que impide que para liquidaciones siguientes se vuelvan a colacionar fracciones de año del lapso anterior legalmente ya definido.

(...)

2. Prima de servicios:

Aun cuando en el cargo el impugnante sólo alude de forma tangencial a dicha prestación, sin explicar de forma razonada y consistente en qué radicó la equivocación del Tribunal, lo cual sería suficiente para desestimar el ataque en atención al carácter rogado del recurso extraordinario, lo cierto es que tampoco se presentó yerro alguno por parte del juez colegiado, en tanto el discernimiento expuesto en la decisión de segunda instancia impugnada, consistente en que para liquidar dicha prestación se debe tener en cuenta «lo devengado dentro del respectivo semestre, y no el de todo el año anterior a la fecha de terminación del nexo contractual», se acompasa con el criterio de la Sala, respecto a que el salario a tener en cuenta para su liquidación, corresponde a lo percibido en el semestre en que efectivamente se causa la prestación o en la fracción de éste (...).

Lo expuesto hace decaer la premisa elevada por el apelante en el sentido de obtener el cálculo de las cesantías y primas de servicios a partir del último salario, e igualmente, lo relacionado a los intereses a las cesantías, los cuales, necesariamente dependían de la modificación del citado auxilio. Luego, en la misma decisión rememorada, en cuanto a la compensación dineraria de las vacaciones, el Alto Tribunal consideró:

(...) Ahora bien, tratándose de compensación de vacaciones y no de eventos de su goce efectivo, la norma que regula el salario base para su liquidación es la consagrada en el numeral 3° de artículo 189 del CST, el cual reza:» «Para la compensación de dinero de estas vacaciones, en el caso de los numerales anteriores, se tomará como base el último salario devengado por el trabajador», tal como se expuso en sentencia CSJ SL, 6 oct. 2006, rad. 28718, en la que se indicó que «el artículo 14 del D. L. 2351 de 1965, dispone que el monto de la compensación monetaria de vacaciones no disfrutadas en tiempo por el trabajador durante la vigencia del contrato debe liquidarse con base en su último salario».

De allí que no resulta jurídicamente posible sostener, como lo reclama el censor, que se presentó la infracción directa del numeral segundo del artículo 192 del CST, que reza que «Cuando el salario sea variable las vacaciones se liquidaran con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se concedan»; toda vez que dicha disposición lo que regula es el salario a tener en cuenta cuando se remuneran las vacaciones, es decir, en los eventos de su goce efectivo, cuando el trabajador sale a disfrutar de ese descanso remunerado; sin embargo, como quedó visto, en el presente asunto lo discutido era el pago de la compensación de vacaciones luego de finalizado el vínculo, la cual se rige y tiene expresa regulación en el citado artículo 189 ibídem, el cual, se itera, prevé que su liquidación se efectúa es con base en «el último salario devengado por el trabajador». (...) (Subraya de la Sala).

Sin embargo, pese a que le asiste razón al demandante en la teoría, aplicado lo anterior al particular, no tiene la relevancia suficiente a efectos de hacer fluctuar la decisión apelada en este tópico, pues realizado por la Sala el cálculo matemático con las previsiones anteriores, lo adeudado por compensación de vacaciones asciende a \$1.980.577, mientras que el valor total impuesto a cargo de las demandadas asciende a la suma de **\$2.002.622**, es decir, superior al que finalmente le correspondería. En consecuencia, se mantendrá la determinación de primera instancia en este punto.

LIQUIDACIÓN VACACIONES			
PERIODO A LIQUIDAR	4/06/2015	15/03/2020	
DÍAS LIQUIDAR		1722	
AÑO	DÍAS LABORADOS	ÚLTIMO SALARIO	VACACIONES
SALARIO A 2015:	207		\$ 238.083,35
SALARIO A 2016:	360		\$ 414.058,00
SALARIO A 2017:	360		\$ 414.058,00
SALARIO A 2018:	360		\$ 414.058,00
SALARIO A 2019:	360		\$ 414.058,00
SALARIO A 2020:	75	\$ 828.116,00	\$ 86.262,08
TOTAL VACACIONES			\$ 1.980.577,43

Así mismo, en lo referente a la sanción por la no consignación de las cesantías, debe indicarse que, además del reparo de la base salarial para su liquidación, el mandatario judicial del actor expuso que esta debe extenderse hasta cuando la pasiva cancele las cesantías adeudadas, aunado a que se dejó de imponer sanción por las cesantías del año 2020 y las de 2021.

Para despachar cada uno de estos embates propuestos por el recurrente activo, lo primero que debe señalar la Sala es que, respecto de las cesantías del año 2020, no se generó la indemnización reclamada, como quiera que en lo atinente a este auxilio en la anualidad indicada no surgió la obligación para la demandada en los términos de la Ley 50 de 1990, que hipotéticamente correspondería al 14 de febrero de 2021; no obstante, al haber culminado el vínculo antes de esa calenda (15 de marzo de 2020), lo propio era que la empleadora concurreniera a la culminación del contrato a pagar los saldos adeudados por este concepto (SL4681-2021). De otro lado, basta con señalar que respecto al año 2021 no se generaron cesantías, por cuanto el extremo final de la relación acaeció en 2020, por lo que ni siquiera había lugar a estudiar si era viable imponer o no sanción por su falta de consignación.

Ahora, frente a la base para calcular esta indemnización, yerra el promotor del recurso al considerar que debe liquidarse conforme el último salario, pues la Sala de Casación Laboral de la CSJ ha dejado en claro que para efectos liquidatorio, al tratarse de incumplimientos sucesivos en la obligación de depósito, se toma como referencia el salario con el cual se liquidan las cesantías respectivas, lo que quiere decir que debe tomarse el estipendio anual en vigencia del cual se consolida el auxilio. Así lo anotó la Corte en Sentencia SL3858-2020 en la que citó la Sentencia SL403-2013 en la que consideró:

«(...) El auxilio de cesantía como su nombre lo indica, es un ahorro obligatorio instituido por la ley que se capitaliza a

favor del trabajador para servirle de soporte por algún tiempo, una vez terminado el contrato de trabajo en que se origina, dado lo cual constituye una sola prestación.» El hecho de que la ley 50 haya autorizado su cancelación anual definitiva durante la vigencia del contrato, no desnaturaliza su unidad, pues se trata de pagos parciales de una misma prestación.

En ese orden de ideas, la falta de consignación de una anualidad, origina la mora hasta el momento en que ocurra la satisfacción de esa parte de la prestación, aun cuando las anualidades posteriores sean debidamente depositadas en el fondo. Si se incumple la consignación de varias anualidades, la indemnización se causa desde la insatisfacción de la primera consignación con la base salarial que debió tomarse para calcular la cesantía dejada de consignar, pero cuando el patrono incumpla por segunda vez con la obligación de hacer el depósito de la respectiva anualidad, el monto de la sanción seguirá causándose con base en el salario vigente en el año en que se causó la cesantía dejada de depositar, y así sucesivamente, hasta cuando se consigne la anualidad o anualidades adeudadas o se le cancele el auxilio de cesantía directamente al trabajador en razón de la terminación del contrato de trabajo. (...) (Subraya de la Sala).

De igual forma, no puede salir avante lo argüido para hacer extensiva la condena por este concepto hasta el pago de las cesantías, pues al respecto, ha dicho la Jurisprudencia que la sanción estudiada solo se causa hasta el finiquito contractual, ya que, desde ese momento, proceden otra clase de indemnizaciones, como por ejemplo la consignada el artículo 65 CST:

«(...) La sanción moratoria del artículo 99-3 de la Ley 50 de 1990, surge a la vida jurídica el 15 de febrero de cada anualidad, pues es antes de ese día que el empleador debe consignar el valor liquidado del auxilio de cesantía.» Entonces, si el empleador no consigna en la fecha señalada, la dicha sanción moratoria empieza su vigencia desde entonces, es decir, se hace exigible. Y si ya se tiene la fecha de exigibilidad, la prescripción de la misma está regulada por los artículos 488 del C. S. del T. y 151 del C. P. del T. y de la S.S.

Ahora, si a la terminación del contrato de trabajo, el empleador no ha cumplido con su deber de consignar dentro de los términos de ley, surge otra obligación a su cargo, cual es la de pagar directamente al trabajador esa prestación. Pero desde este momento, conforme lo tiene adoctrinado la jurisprudencia de la Corte, la omisión de dicho pago directo acarrea para el empleador la sanción moratoria prevista en el artículo 65 del C. S. del T., de manera que ésta reemplaza la causada por la falta de consignación, es decir, que la sanción moratoria por la no consignación del auxilio de cesantía, corre hasta la terminación del contrato, momento en el cual el empleador debe pagar, no solo los saldos adeudados, sino el causado en la respectiva anualidad en la que finaliza el vínculo contractual laboral. (...) (Subraya de la Sala).

Así las cosas, son los anteriores argumentos suficientes para despachar negativamente las alegaciones esbozadas en la alzada formulada por el demandante.

De ahí que deba confirmarse en su integridad la sentencia apelada. Costas a cargo de las partes apelantes, por no salir avante el recurso.

Sin que sean necesarias más consideraciones, la Sala Primera de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, 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 No. 353 del 2 de diciembre de 2021, proferida por el Juzgado Doce Laboral del Circuito de Cali.

SEGUNDO: Costas a cargo de los apelantes, por la suma de \$500.000 para cada uno.

NOTIFÍQUESE, PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Los Magistrados,


YULI MABEL SÁNCHEZ QUINTERO

Firma digitalizada para
uso judicial


FABIO HERNAN BASTIDAS VILLOTA
FABIO HERNAN BASTIDAS VILLOTA


CARLOS ALBERTO CARREÑO RAGA
SALVO VOTO



Rama Judicial
Consejo Superior de la Judicatura
República de Colombia

TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI
SALA PRIMERA DE DECISIÓN LABORAL
SALVAMENTO DE VOTO

Por considerar alejado de la legalidad la conceptualización o categorización que se hace de la demandada MARIA ULDARY como empleadora, disiento de la providencia mayoritaria, lo cual trae consecuencias a la totalidad de la condena impulsada por la instancia, claro, dada la no apelación del trabajador sobre estos puntos.

Sea lo primero significar el no poder operar la noción de sustitución patronal entre quienes no tienen esta última categoría, hoy, la de empleador, de ahí que sea ineludible advertirla con las personas por “cuya cuenta se realice, el trabajo del empleado” (**ID: 291035, NÚMERO DE PROCESO: (12-05-1947), CLASE DE ACTUACIÓN, TIPO DE PROVIDENCIA: SENTENCIA, FECHA: 12/05/1947, PONENTE: DIÓGENES SEPÚLVEDA MEJÍA**), que en términos actuales conforme a los Arts. 22 del C.S.T. y 27 del C.P.T y S.S., que se mantienen igual desde su primera manifestación, (1948, 1950 y 1951) lo denotan frente al servicio, como quien lo recibe y remunera.

Fijese la paradoja del caso, la judicatura, (la instancia y la sentencia de la que me aparto), tienen a la administradora como tal cuando vivía el causante, pero después de su fallecimiento, no indican ni prueban que fue lo les permitió aceptar la mutación a empleadora, y una de las herederas, se opone a la calidad de empleadora por cuanto no ha estado al tanto del establecimiento,

pero si fue tenida en cuenta a la hora de la repartición de la sentencia.

Tal condición, la de empleadora, a juicio del suscrito no concurre por actuar la persona demandada, como dueña, o comportarse como tal, menos, si debe rendir cuentas a los herederos, además, la carga obligacional que tiene el concepto de empleador, no se derruye o pierde por no ser exigida, ni satisfechas sus potencialidades, cosa que se afirma no fue hecha, o actuar funcionalmente de manera autónoma e independiente.

Es que para que no tenga lugar esa alquimia sustancial aceptada, no se le exige haber demostrado obrar a cuenta de los herederos, pues no es de su resorte hacerlo, ya la demanda, la contestación y las providencias muestran la ausencia de esa condición.

Tampoco son de recibo las aserciones presentadas como base de aquella decisión:

....”permiten entrever, que incluso desde antes de aquel lamentable suceso, la accionada no se comportaba como tal, sino que tenía amplias potestades sobre la dirección, control y manejo del establecimiento, dada su coparticipación en la unidad de explotación económica como propietaria del lugar donde funcionaba aquel....

.....“tomó por completo, sin mediar autorización o control de las herederas del fallecido, las riendas del establecimiento comercial, a cuenta y riesgo propio, disponiendo de los dineros que se recaudasen en ese obrar....

.....Lo anterior, como lo dijo el A quo, a pesar de reconocer la existencia de herederas y de un trámite de sucesión, y a decir que tuvo la intención de entregarles el establecimiento, pues, primero, en parte alguna presentó a las mencionadas la rendición de las cuentas o el estado de las finanzas devenidas de la explotación comercial de este

sitio, tanto que, ni siquiera llevaba la contabilidad, contradiciéndose en este punto con el señor RUBEN DARÍO DELGADO PAREDES, que en su momento fue contador del causante, como quiera que ambos se señalan de poseer los documentos contables pertinentes, pero finalmente no aportaron nada. En esa misma senda, realmente no se observa una decisión tendiente a entregar efectivamente, en su condición de presunta administradora, la gestión del local a los herederos.”

Y no lo son de recibo, en tanto y cuanto, el ser empleador constituye una calidad jurídica, que no se pierde por el no ejercicio patente, pero siempre, con posibilidad-latente- de ejercerla, por parte de quien tiene el poder de dirección técnica, administrativa y jurídica en la relación laboral, que, por supuesto no es exclusivamente la del dueño o propietario del establecimiento de comercio o de la empresa, si no de quien tiene su disposición jurídica.

En el caso concreto, nada patronal podría presentarse con la demandada, María Uldary, máxime cuando el juzgado laboral decidió sacar del debate lo relacionado con la sociedad de hecho¹, y ello no produjo inconformidad en la parte demandante, por lo cual la litis plantea su condición de empleadora, que es lo que no viene a la discusión, por la existencia de la sucesión dentro de este proceso, en el que se citó y emplazo a determinados e

¹ “De acuerdo con los principios jurídicos que acaban de exponerse —que no solamente no pugnan con los artículos que el recurrente considera violados, sino que representan la síntesis de las concepciones doctrinarias y jurisprudenciales más modernas y autorizadas (véanse: Hemard N°... ; Marcel Nast, Nota en Dalloz, 1935, 2, 41), y que por lo tanto constituyen un criterio rigurosamente científico por la interpretación y aplicación de tales textos— el Tribunal, en atención a que encontró demostrados los hechos resumidos al principio de este fallo, declaró, de conformidad con lo pedido en la demanda, que había existido entre noviembre de 1924 y el 7 de enero de 1931, en la ciudad de Tumaco, y al rededor de los negocios del Club Tumaco, una sociedad comercial de hecho, entre Alejandro Valencia Arango y Sofia Portocarrero de Luque, y que tal sociedad debía ser liquidada. Que el Tribunal haya reconocido la existencia de esa sociedad y haya decretado su liquidación, a pesar de no haberse probado el consentimiento expreso y mutuo de que habla el recurrente, no implica, según lo que acaba de explicarse, violación de los artículos 2079, 2083, 2094 y 2095 del C. C. y 475 del C. de C', puesto que, como se ha visto, hay sociedades creadas de hecho o por los hechos que tienen su origen en la colaboración de varias personas en una misma explotación y en las cuales el consentimiento es o puede ser tácito y se deduce del conjunto o la serie coordinada de operaciones efectuadas en común por esas personas. Recientemente la jurisprudencia francesa, en armonía con la doctrina que acaba de exponerse, ha decidido: "que la colaboración de un concubino en los negocios del otro es susceptible de hacer nacer una sociedad de hecho". (Aix, 18, Dic. 1933. Dalloz, 1935, 2, 41)” Corte Suprema de Justicia.—Sala de Casación Civil.— Bogotá, noviembre treinta de mil novecientos treinta y cinco. (Magistrado ponente, Dr. Eduardo Zuleta Angel). (aplicable a las actuaciones con más razón en tiempos de la constitución de 1991.)

indeterminados, terminando con la debida partición, como herederos, de todos los otros demandados, claro, sin evidencia en este asunto de darse los elementos propios para dar la calidad de socia de una de hecho, como empleadora.

El Magistrado,



CARLOS ALBERTO CARREÑO RAGA