

REPÚBLICA DE COLOMBIA



SALA TERCERA DE DECISIÓN LABORAL

PROCESO	ORDINARIO
DEMANDANTE	Anllely Fragnoba Correa Muñoz
DEMANDADOS	Grupo Muebleo S.A.S.- Sor Marina Uribe Martínez, como propietaria del establecimiento de comercio Muebleo, Juan Esteban Gómez Uribe Johana Francisca Velásquez Restrepo
PROCEDENCIA	Juzgado 08 Laboral del Circuito
RADICADO	05001 3105 008 2020 00116 01
INSTANCIA	SEGUNDA
PROVIDENCIA	SENTENCIA Nro. 259 de 2022
TEMAS Y SUBTEMAS	Pago de salario mínimo con comisiones – sanción moratoria – despido indirecto – solidaridad
DECISIÓN	Modifica y confirma sentencia

En la fecha, **primero (01) de diciembre de dos mil veintidós (2022)**, el Tribunal Superior de Distrito Judicial de Medellín, Sala Tercera de Decisión Laboral integrada por los magistrados Martha Teresa Flórez Samudio, Orlando Antonio Gallo Isaza y Luz Amparo Gómez Aristizábal, procede a emitir pronunciamiento frente a los recursos de apelación interpuestos por **Anllely Fragnoba Correa Muñoz y Sor Marina Uribe Martínez**, con relación a la sentencia proferida por el Juzgado Octavo Laboral del Circuito, dentro del proceso ordinario promovido por **la primera, en contra de la segunda**, como propietaria del establecimiento de comercio **Grupo Muebleo S.A.S., Juan Esteban Gómez Uribe y Johana Francisca Velásquez Restrepo**. Radicado único nacional 05001 3105 **008 2020 00116** 01.

La Magistrada ponente, en acatamiento de lo previsto en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, procede a emitir sentencia, según proyecto estudiado,

discutido y aprobado mediante acta Nro. **036** que se plasma a continuación:

Antecedentes

La demandante convocó a juicio a los accionados, pretendiendo se declare la existencia de un contrato verbal a término indefinido, entre el 9 de marzo de 2017 y el 04 de abril de 2019, como consecuencia de ello, se condene a Sor Marina Uribe, como propietaria del establecimiento de comercio, y a Juan Esteban Gómez y Johanna Francisca, de manera solidaria, al pago de salarios y auxilio de transporte, prestaciones sociales, dotación, cotizaciones al sistema de seguridad social, gastos generados por consultas médicas particulares, indemnización por despido injusto y moratoria, intereses legales y remuneratorios. Pide también costas del proceso.

En sustento de ello y para lo que interesa a esta instancia, manifestó que el 9 de marzo de 2017, fue contratada de manera verbal por el señor Juan Esteban Gómez Uribe, para desempeñar el cargo de vendedora, con una asignación de un salario mínimo legal mensual vigente, más auxilio de transporte, y prestaciones sociales; que el 15 de junio de 2017, Juan Esteban le informó que había un cambio en las políticas del negocio, y por consiguiente, dejarían de percibir el mínimo, para continuar recibiendo de manera semanal comisiones por ventas, pagándosele, en ocasiones a pesar de cumplir un horario, \$30.000,00; que tenía un horario de trabajo de 1:00 p.m a 7:00 p.m de lunes a viernes y los sábados de 9:00 a.m a 7:00 p.m, y en las vacaciones estudiantiles de lunes a sábado de 9:00 a.m a 7:00 p.m; que su empleador la afilió a seguridad social solo en enero de 2018, con excepción de septiembre de 2017, no obstante, al realizarse los pagos extemporáneos era suspendida de manera reiterada del sistema de salud; que Johanna Francisca, esposa de Juan Esteban Gómez, y administradora

del establecimiento de comercio en el 2019, les indicó que se le había recomendado terminarles el contrato de trabajo y liquidarlas, para empezar uno por prestación de servicios, así como que los recibos por comisiones por venta, debían firmarlos cada 15 días, como si devengaran un salario mínimo en dicho periodo, y de no aceptar dichas condiciones, su horario sería cambiado, debiendo cumplir una jornada de 9:00 a.m. a 7:00 p.m., a partir de enero de 2019, y de no hacerlo, le empezarían a realizar llamados de atención hasta completar los tres necesarios para despedirla; que el 4 de abril de 2019, presentó carta de renuncia, en la cual expuso de manera detallada las razones por las cuales se vio obligada a tomar tal decisión; que durante la relación laboral no se le entregó dotación; el 26 de abril de 2019, le fue pagada la liquidación de prestaciones, no obstante, en la misma no se incluyeron los salarios básicos dejados de percibir a partir del 15 de junio de 2017, hasta la renuncia, así como tampoco la indemnización por despido injusto; que pese a que Juan Esteban no figura como propietario del establecimiento de comercio, Basestilos-Muebleo, si lo fue su madre Sor Marina Uribe Martínez, y posteriormente su esposa, a más que fungió como administrador de los negocios y como empleador, por tal, debe responder; que el 5 de septiembre de 2019, se creó la sociedad Grupo Muebleo S.A.S., teniendo dicha empresa similitud en nombre, persona encargada de administrar y representar, objeto social, dirección, y actividad económica a la de Basestilos y Muebleo.

Una vez subsanadas las deficiencias que adolecía la demanda, en auto del **26 de octubre de 2020**, se admitió y se le ordenó darle trámite a la acción, y notificados de la actuación los demandados, procedieron a dar respuesta, así:

Juan Esteban Gómez Uribe, Sor Marina Uribe Martínez, por conducto del mismo apoderado, indicaron que es cierto que la actora fue contratada por la empresa Industrias Basestilos, con un horario de lunes a viernes de

1:00 p.m a 6:30 p.m. de lunes a viernes y los sábados de 9:00 a.m a 6:30 p.m.; la presentación de la carta de renuncia, mas no la veracidad de lo dicho; que se le realizó la liquidación de prestaciones sociales, la cancelación de las empresas al haber entrado Sor María Uribe en quiebra, y la creación del Grupo Muebleo S.A.S por Johanna Francisca, los demás supuestos de hecho no son ciertos, no le constan o son falsos. **Juan Esteban, resistió las pretensiones,** indicando que no tuvo nada que ver con la actora, al ser, un simple colaborador de la mueblería, y recibir órdenes directas de Sor María Uribe, **y Sor Marina Uribe,** presenta **oposición** a las mismas, indicando que siempre cumplió a cabalidad con los pagos y prestaciones derivadas del contrato que se dio con la actora. Formularon **excepciones de mérito,** denominándolas: inexistencia de la obligación, inexistencia de solidaridad, indebida integración del litisconsorte por pasiva, pago, buena fe, prescripción, compensación, y la genérica.

Johanna Francisca Velásquez Restrepo y Grupo Muebleo S.A.S., contestan de manera conjunta, indicando la compañía que no le consta y desconoce los hechos narrados, al ser una sociedad creada a partir de septiembre de 2019, y Johana, aduce que llegó como administradora del establecimiento de comercio en septiembre de 2017, siendo empleada de la galería, y en razón a ello le consta el horario de trabajo de la actora, el pago puntual de las acreencias laborales, la carta de renuncia y la liquidación de las prestaciones. Aduce que compró los activos de la empresa de Sor Marina Uribe- establecimiento de comercio Muebleo, al estar la misma en quiebra, cancelándose dicha empresa. **Mostraron resistencia a las pretensiones, Johanna,** bajo el argumento de que como persona natural, no tuvo nada que ver con la demandante, pues, simplemente fue una empleada de la galería, y el **Grupo Muebleo,** al no haber tenido relación con la señora Fragnova. Finalmente, propusieron las **excepciones de mérito** de inexistencia de la obligación, inexistencia de

solidaridad, indebida integración del litisconsorte por pasiva, pago, buena fe, prescripción, compensación, y la genérica.

La primera instancia terminó con **sentencia proferida por el Juzgado Octavo Laboral del Circuito**, en la que declaró que entre la señora Anllely Fragnoba Correa Muñoz, y Sor Marina Uribe, existió una relación laboral a término indefinido, entre el 9 de marzo de 2017 y el 4 de abril de 2019, la cual finalizó por causas imputables a la empleadora, en consecuencia, condenó a la señora Uribe, a cancelar los salarios mínimos legales mensuales vigentes generados entre el 15 de junio de 2017 y el 4 de abril de 2019, los cuales calculó en \$17.133.686,00, suma que debe ser indexada al momento de su cancelación. Dispuso el pago de los aportes a pensión entre el 9 de marzo de 2017 y febrero de 2018, a excepción de octubre de 2017. Condenó al pago de \$61.000,00 por conceptos de salud, valor que debe ser actualizado al momento del pago, así como la suma de \$1.666.666,00 por indemnización por despido injusto, y la sanción moratoria del artículo 65 del C.S.T., en razón de un día de salario - \$27.603,00-, por cada día de retardo, a partir del 5 de abril de 2019, y hasta que se verifique la cancelación. Impuso condena en costas en contra de Sor Marina, declaró resueltas implícitamente las excepciones propuestas, y absolvió a Grupo Muebleo S.A.S., Johanna Francisca Velásquez y Juan Esteban Gómez, de las pretensiones.

Como fundamento de su decisión, la juez de instancia manifestó que, de acuerdo a la prueba obrante en el plenario, no era objeto de discusión la prestación personal del servicio de la actora, mediante contrato a término indefinido, entre el 9 de marzo de 2017 y el 4 de abril de 2019, para desempeñar el cargo de vendedora, con un horario estipulado, quedando pendiente por resolver el salario devengado y el pago de prestaciones sociales, teniendo frente al primero que el artículo 127 del C.S.T., establece que las comisiones y el porcentaje por ventas tienen la connotación de

salarios, independiente de las horas laboradas, por lo que cualquier cláusula contractual que establezca lo contrario se tiene por ineficaz, tal y como lo ha dispuesto la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, aclarando que de acuerdo con lo establecido por este mismo órgano, las personas que devenguen comisiones no están sometidos a horario, y por tal, si en un mes no se generaron no se cancelan, pero si se le impone una jornada, se debe garantizar la cancelación por lo menos del mínimo legal mensual vigente, por tal, al acreditarse con los medios de convicción obrantes en el proceso que la actora, contaba con un horario, se le debió pagar el mínimo más comisiones, supuesto que no se dio a partir del 15 de junio de 2017, por tal, a partir de dicha calenda debe concederse dicho pago, el cual debe ser debidamente indexado, al no proceder dentro del proceso ordinario laboral los intereses civiles.

Dispuso el pago de la sanción moratoria, al haberse acreditado la no cancelación de salarios, y su no inclusión en la liquidación definitiva del contrato, así como el pago de aportes a seguridad social por el periodo comprendido entre el 9 de marzo de 2017 y febrero de 2018, a excepción de septiembre de 2017, debiéndose solicitar a la AFP Protección o a la que estuviere afiliada la actora, el cálculo actuarial. Al no haber estado afiliada a salud entre el 5 y 8 de marzo de 2018, y sufragar los gastos por atención medica en dicho periodo, por \$61.000,00, ordenó su reembolso.

Afirmó que en cabeza de la actora recaía la obligación de probar los supuestos enunciados en la carta de finalización del contrato, por tal, al acreditarse una de las razones aludidas en la misma, esto es, el no pago del salario mínimo desde junio de 2017, así como la modificación del horario con anterioridad a la constitución de la nueva compañía, procedente resultaba imponer la correspondiente indemnización.

Finalmente, se abstuvo de imponer condena solidaria al haberse demostrado que la relación laboral se dio con la señora Sor Marina Uribe, y no acreditarse los supuestos del artículo 34 del C.S.T., esto es, que Juan Esteban y Johanna Francisca, se beneficiaban con el trabajo de la actora.

Inconformes las partes con la decisión, **interpusieron recurso de apelación**, así:

Demandante, pide se revoque la sentencia en frente a la absolución de la condena solidaria, para ello, aduce que se le debe dar aplicación al principio responsabilidad patronal y favorabilidad, así como valorar la prueba testimonial y documental, la cual, da cuenta que tanto el señor Juan Esteban y Johanna Francisca, eran también empleadores, supuesto que se corrobora con la liquidación final de prestaciones sociales que se encuentra suscrita por Juan Esteban, siendo los tres demandados los beneficiarios de la labor ejercida.

Sor Marina Uribe, solicita la revocatoria de la sentencia en cuanto condenó al pago de los salarios de 2017 a 2019, argumentando que la actora confesó que había recibido comisiones, adicional a que la juez no se pronunció sobre la prueba que pretendió aportar la testigo al proceso y que fue enviada por correo electrónico, pese a que el CGP da la posibilidad de que el testigo incorpore medios de convicción, desconociéndose la literalidad de la norma, adicional a que de manera oficiosa pudo haberla agregado, por lo que pide se tenga en cuenta, ya que de la misma se desprende que en ocasiones las comisiones superaban el mínimo legal mensual vigente.

Afirma que la moratoria, tal y como ha expresado la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, no opera de manera automática, predicándose una mala fe, de una persona que siempre se

ocupó del pago de prestaciones sociales, tal y como fue establecido en el proceso, y lo confesó la actora, adicional a que también se determinó que todas las personas eran contratadas por comisión, desconociéndose que si se cumplía horario se debía cancelar el mínimo legal mensual vigente.

Por último, pide se revoque la condena a indemnización por despido injusto, al no haber acreditado la parte actora que nunca se le pagaron los salarios, pues, tal y como se advierte de la prueba, siempre se le cancelaron las comisiones, sin que se pueda desconocer, de manera arbitraria, los medios allegados.

De la oportunidad para presentar **alegaciones hicieron uso** los demandados, solicitando la revocatoria de la decisión, para ello, esgrime que se deben considerar todos y cada uno de los medios de convicción aportados, de los cuales se desprende el pago de los valores acordados durante la relación, adicional a que de ello se desprende la buena fe, debiéndose absolver del pago de la sanción moratoria, tal y como ha establecido la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral, para ello, cita múltiples sentencias.

Afirma que la parte actora no satisfizo la carga que tenia de acreditar el despido, pues, por el contrario, la única prueba que se trae es la carta de renuncia voluntaria por abandono del puesto de trabajo.

Demandante, esgrime que el señor Juan Esteban Gómez no era un simple asesor o colaborador, en tanto, de acuerdo a los medios de convicción aportados, este era su empleador, adicional a que también se debe condenar a Johana Francisca Velásquez, y el Grupo Muebleo, al constituir estos también empleadores directos, y a su vez, forman parte indisoluble y co-solidariamente responsables de la relación laboral suscrita con ella, en calidad de trabajadora, adicional a que el objetivo o fin de toda providencia

judicial es su efectivo cumplimiento; por lo tanto, la declaración solidaria o responsabilidad compartida en el cumplimiento de las obligaciones laborales garantiza el reconocimiento y pago de las acreencias.

Por último, solicita se desestimen los argumentos tendientes a demostrar la buena fe de los demandados, pues, en atención a los medios de convicción aportados se establece un actuar de mala fe.

En orden a decidir, basten las siguientes,

Consideraciones

Conforme a lo narrado y teniendo en cuenta que no es objeto de discusión que a la señora Anllely Fragnoba Correa Muñoz, y Sor Marina Uribe, las ligó un contrato de trabajo entre el 9 de marzo de 2017 y el 4 de abril de 2019, **el problema jurídico**, atendiendo los recursos interpuestos, se circunscribe a establecer si a la actora se le debe cancelar el salario mínimo legal mensual vigente a partir del 15 de junio de 2017, pese a recibir comisiones, así como si es dable emitir condena a sanción moratoria e indemnización por despido injusto. Finalmente, se analizará si se dan los supuestos para pregonarse una solidaridad.

Pues bien, con relación a la inconformidad frente a la concesión del salario mínimo, pese a que se pactó pago por comisiones, es de indicar que el artículo 132 del C.S.T. establece que *"El empleador y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra, o a destajo y por tarea, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales."*

Así, en sentencia radicado 35307 del 23 de noviembre de 2010, la Corte Suprema de Justicia, Sala de casación Labora, indicó que el salario mínimo

se halla *"diseñado sobre la base de la unidad de tiempo, por lo que se encuentra vinculado ineludiblemente a la jornada ordinaria, de donde ésta sí influye sobre su determinación en un momento dado..."*

Ahora, no puede perderse de vista de acuerdo a las normas del Código Sustantivo del Trabajo, que el salario tiene dos componentes, uno, el básico u ordinario, que lo conforman los pagos que efectúa el empleador al trabajador como contraprestación directa del servicio, sea variable o fija, en dinero o en especie, sin importar cualesquiera de los tipos de contingencia o circunstancia a que se haya visto sometido el trabajador, siempre que hubiese cumplido el tiempo laborado, ya sea el día, la semana, la quincena o el mes, tal y como se hubiere efectuado el acuerdo entre las partes - artículo 127 del Código Sustantivo del Trabajo- y dos, los pagos de otros factores salariales como las primas, sobresueldos, bonificaciones habituales, valor del trabajo suplementario o de las horas extras, valor del trabajo en días descanso obligatorio, porcentaje sobre ventas y comisiones, entre otros, a condición de que también remuneren directamente servicios.

SL4369-2015

Así, atendiendo la remuneración mediante comisiones, se tiene que es una figura utilizada generalmente por los empleadores como mecanismo de motivación para que sus empleados se esfuercen en lograr un mejor desempeño, teniendo mayor aplicación esta forma de pago en las empresas comercializadoras, ya que suelen cancelar a sus servidores un porcentaje por venta realizada. Esta forma de remuneración se puede pactar mediante un básico más comisiones, o solo por comisiones, no obstante, si la persona está sometida a un horario de trabajo, se le debe garantizar el pago del salario mínimo, pues, como se indicó con antelación, este está ligado a la jornada laboral, por tal, en caso de que la suma de básico y las comisiones no alcancen este, siempre se debe garantizar, así en sentencia

radicado 15006 del 14 de marzo de 2021, la Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral, explicó:

“Lo anterior no obsta para agregar con relación a la posibilidad que admite el Tribunal que se den *“contratos laborales aleatorios”*, como sería el caso *“cuando la cuantía del salario depende de las comisiones”*, que la Corte lo ha aceptado para los casos en quien se desempeña como vendedor no está obligado a cumplir con un horario de trabajo, pues de no darse esa circunstancia aquél, al tenor del artículo 132 del código sustantivo del trabajo, tiene derecho al salario mínimo legal. En relación con este tema debe recordarse que la Corporación en sentencia de abril 29 de 1982 señaló que *“el salario mínimo, vinculado estrecha e ineludiblemente a la jornada ordinaria de trabajo, no es aplicable pues a los servicios que se remuneran por sistemas distintos al de la unidad de tiempo, si en ellos no exige el patrono realizar el servicio estipulado dentro de una jornada específica.”*. Esto lo explica así:

“(…) Cuando el rendimiento personal, que en concreto depende de las condiciones innatas o adquiridas de cada ser humano, es el factor determinante de la cuantía del salario, como ocurre con quienes devengan exclusivamente comisiones por ventas de mercancías o servicios que ofrece un empresario sin exigírseles una jornada, resulta muy difícil para el legislador fijar una remuneración mínima para cada actividad. En efecto, esa remuneración no puede ser otra que el promedio de lo percibido por todos aquellos que se ocupan en dicha actividad, y determinar tal promedio requiere investigaciones y datos estadísticos completos, que no se conocen todavía.

“El actual salario mínimo, vinculado estrecha e ineludiblemente a la jornada ordinaria de trabajo, no es aplicable pues a los servicios que se remuneran por sistemas distintos al de la unidad de tiempo, si en ellos no exige el patrono realizar el servicio estipulado dentro de una jornada específica(…)”.

Lo expuestos significa que siempre que no se esté sometido al cumplimiento de una jornada laboral, el trabajador que esté remunerado por comisiones no tiene el derecho a que su empleador le garantice el salario mínimo, supuesto que no es el que se da para el caso, pues, desde la contestación de la demanda se acepta el horario laborado por la actora de lunes a sábado, luego, razón le asistió a la juez de instancia, en cuanto dispuso la cancelación de los salarios mínimos, entre el 15 de junio de 2017, y el 4 de abril de 2019, no obstante, como al proceso fueron allegadas por la parte demandada colillas de pago de comisión, las mismas,

se tendrán en cuenta a efectos de establecer el valor adeudado a la actora, y eso se realiza, en la medida en que la testigo las quiso arrimar haciendo uso de la posibilidad establecida en el artículo 221 no 6, **"el testigo podrá aportar y reconocer documentos relacionados con su declaración"** y la juez instancia, se lo impidió, por tal, al cercenarse dicha oportunidad, esta instancia incorporó y corrió traslado de dichos medios de convicción, sin que se ofreciera reparo frente a los mismos, estableciendose que a la actora, en dicho lapso se le adeuda la suma de \$7.077.565,97. La comisión del 5 de mayo de 2018, no se tiene en cuenta, en tanto, no es clara la suma cancelada, sin que sea posible deducir que por unas persianas y una tapizada, se hubiese podido recibir la allí consignada (\$8.901.050). Se modifica la decisión en este punto, atendiendo el cuadro ilustrativo.

año	mes	comisión							total comisión mes	salario mínimo	diferencia
2017	junio									\$ 737.717,00	\$ 368.858,50
	julio									\$ 737.717,00	\$ 737.717,00
	agosto									\$ 737.717,00	\$ 737.717,00
	Sept.									\$ 737.717,00	\$ 737.717,00
	octubre									\$ 737.717,00	\$ 737.717,00
	Noviembre									\$ 737.717,00	\$ 737.717,00
	diciembre	\$ 184.000,00	\$ 60.000,00	\$ 300.000,00	\$ 40.000,00	\$ 278.100,00	\$ 65.000,00	\$ 5.000,00	\$ 932.100,00	\$ 737.717,00	\$ 194.383,00
2018	enero	\$ 125.000,00	\$ 50.000,00	\$ 410.000,00	\$ 190.000,00				\$ 775.000,00	\$ 781.242,00	\$ 6.242,00
	febrero	\$ 222.100,00	\$ 294.000,00	\$ 125.000,00	\$ 413.200,00				\$ 1.054.300,00	\$ 781.242,00	\$ 273.058,00
	marzo	\$ 37.500,00	\$ 600.955,00						\$ 638.455,00	\$ 781.242,00	\$ 142.787,00
	abril	\$ 545.000,00	\$ 447.000,00	\$ 321.000,00	\$ 275.800,00				\$ 1.588.800,00	\$ 781.242,00	\$ 807.558,00
	mayo	\$ 200.000,00		\$ 35.500,00					\$ 235.500,00	\$ 781.242,00	\$ 545.742,00
	junio	\$ 30.000,00	\$ 261.200,00	\$ 200.000,00	\$ 70.000,00	\$ 55.000,00	\$ 245.150,00	\$ 52.400,00	\$ 913.750,00	\$ 781.242,00	\$ 132.508,00
	julio	\$ 341.500,00	\$ 230.000,00	\$ 129.000,00	\$ 112.500,00				\$ 813.000,00	\$ 781.242,00	\$ 31.758,00
	agosto	\$ 249.000,00	\$ 317.900,00	\$ 94.000,00	\$ 215.000,00	\$ 10.000,00			\$ 885.900,00	\$ 781.242,00	\$ 104.658,00
	septiembre	\$ 264.200,00	\$ 48.800,00	\$ 90.000,00	\$ 106.722,00	\$ 125.800,00			\$ 635.522,00	\$ 781.242,00	\$ 145.720,00
	octubre	\$ 204.000,00	\$ 225.000,00	\$ 359.000,00	\$ 326.146,00				\$ 1.114.146,00	\$ 781.242,00	\$ 332.904,00
	Noviembre	\$ 593.500,00	\$ 52.500,00						\$ 646.000,00	\$ 781.242,00	\$ 135.242,00
	Diciembre								\$ -	\$ 781.242,00	\$ 781.242,00
2019	Enero	\$ 150.000,00	\$ 122.500,00	\$ 231.000,00					\$ 503.500,00	\$ 828.116,00	\$ 324.616,00
	Febrero	\$ 265.000,00	\$ 190.000,00	\$ 120.000,00	\$ 362.500,00	\$ 30.000,00	\$ 345.000,00		\$ 1.312.500,00	\$ 828.116,00	\$ 484.384,00
	marzo	\$ 125.000,00	\$ 245.000,00	\$ 82.500,00						\$ 828.116,00	\$ 828.116,00
	abril	\$ 146.000,00								\$ 828.116,00	\$ 110.415,47
TOTAL ADEUDADO (diferencia entre lo pagado y el mínimo)											\$ 7.077.565,97

Frente a la **indemnización por despido indirecto**, es de indicar que el mismo se configura cuando el empleador incurre en alguna o algunas de las cuales previstas en el literal b) del art. 7º del Decreto 2351 de 1965 que modificó el art. 62 del CST y, aunque si bien en principio se ha señalado por parte de la jurisprudencia especializada que al primero le basta con acreditar la finalización del contrato de trabajo para impetrar judicialmente los efectos de su terminación injusta, en este caso, la carga de la prueba se invierte de manera que, además, le corresponde demostrar que la decisión de renunciar obedeció a justas causas o motivos imputables al segundo (véase la sentencia SL14877 de 2016, SL1082 de 2020, SL885-2021).

Así las cosas, cuando es el trabajador quien da por terminado el contrato de trabajo aduciendo una justa causa imputable al empleador es la parte actora quien tiene la carga probatoria de demostrar ante el juez del trabajo, que efectivamente los hechos generadores del fenecimiento contractual ocurrieron.

Para el caso se tiene que la actora, en carta del 04 de abril de 2018, le indicó a su empleador que renunciaba, exponiéndole en dicha misiva:

RENUNCIO IRREVOCABLEMENTE, AL CARGO QUE VENÍA DESEMPEÑANDO EN CALIDAD DE ASESORA DE VENTAS DESDE EL DÍA 09 DE MARZO DEL AÑO 2017, EN LA GALERÍA DE MUEBLES EN LA CUAL, USTEDES EJERCEN LOS CARGOS DE GERENTE Y ADMINISTRADORA RESPECTIVAMENTE, las causas que me llevan a tomar la referida decisión, se fundamentan en los siguientes hechos:

1. Haber sufrido engaños por parte de ustedes (específicamente por parte del Gerente o Responsable Directo, señor Juan Esteban Gómez Uribe), respecto de las condiciones laborales inicialmente ofrecidas (salario mínimo básico, y demás prestaciones sociales y económicas de ley), y las que a partir del segundo trimestre de contratación laboral se vienen presentando.
2. Las inconsistencias que durante el término de duración laboral se han presentado respecto al pago de los aportes al Sistema General de Seguridad Social y Pensional, de responsabilidad de ustedes como empleadores y, a favor mío como empleada.
3. Los cambios repentinos de horarios laborales a mi cargo, por parte de ustedes como Empleadores de manera arbitraria y sin previo aviso.
4. Las variaciones injustificadas e ilegales en los porcentajes de comisiones generadas a mi favor como Asesora comercial al servicio de la Galería de Muebles, así como a su vez, su renuencia a cumplir con su deber legal de garantizarme un salario mínimo mensual vigente, tal y como lo establece el Código Sustantivo del Trabajo colombiano.

5. Su pretensión de obligarme contrario a la ley, a aceptar las condiciones de un contrato de prestación de servicios para evadir sus responsabilidades patronales como Empleadores.
6. Su intención de constreñirme mediante presiones verbales y amenazas de despido, a suscribir recibos en los que daba fe de que ***“las comisiones que devengaba por concepto de ventas, eran realmente pagos de salarios” que recibía de su parte.***
7. Las constantes presiones y demás abusos que con ocasión a la posición de patronos o Empleadores han ejercido sobre mi persona como empleada dependiente a su servicio, tales como advertirme que *“si no accedía a someterme al cambio de horario establecido por ustedes (sin previo aviso y contrario a lo pactado anteriormente entre las partes), empezarían a elaborarme memorandos para justificar mi despido posteriormente”.*

Advirtiéndose tal y como lo enunció, que a partir de junio de 2017, se le dejó de cancelar el salario mínimo por la labor prestada, cambiando sus condiciones de trabajo, supuesto, que consideró en el primer numeral de la misiva entregada a la señora Francisca Velásquez, administradora del establecimiento de comercio para el cual laboraba, adicional a que, la señora Francisca, en su testimonio, indicó que cuando la actora estaba laborando, y dado el cambio que se iba a presentar, donde ella ya iba a seguir con la empresa pero con otra razón social, le dijo que la necesitaba trabajando de 9:00 a.m a 6:00 p.m, cuando su horario estaba a partir de la 1:00 p.m., manifestándole la demandante que no podía acudir en dicho horario al no tener con quien dejar el niño, advirtiéndose según certificado de existencia y representación legal, que el Grupo Muebleo, del cual ella es la actual representante legal, solo surgió a partir del 5 de septiembre de 2019, esto es, fecha posterior a la de finalización del contrato, y cuando todavía estaba la señora Francisca como administradora del establecimiento de comercio Muebleo, de propiedad de Sor Marina, cancelándose la matrícula de este el 3 de septiembre de 2019, por tal, sí se le cambiaron las condiciones de trabajo antes de que se constituyera la nueva empresa, y para la cual, nunca laboró la actora. Debe advertirse, que pese a que la relación laboral inició en marzo de 2017, los aportes a pensión solo se vinieron a realizar por 16 días, en septiembre de 2017, y a partir de marzo de 2018, supuesto, que también se considera como un incumplimiento, por tal, **se confirma la sentencia** en cuanto dispuso la condena al pago de la indemnización por despido indirecto.

En lo que tiene que ver con la inconformidad frente a la imposición de la **indemnización moratoria por el no pago de las prestaciones a la terminación del contrato**, cabe resaltar que la Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral, ha indicado de vieja data que las indemnizaciones, no aplican de manera automática frente al hecho objetivo de que el empleador, al finiquitar el contrato de trabajo, deje de cancelar al trabajador los salarios y prestaciones sociales adeudados (véase las sentencias SL2258-2022, SL2775-2022, SL5161-2021, SL3345-2021, SL1664-2021, SL2885-2019). Dichos pagos, de acuerdo con la jurisprudencia, se generan cuando quiera que, en el marco del proceso, el empleador no aporte razones serias y atendibles de su conducta. Correspondiéndole a la demandada el señalamiento concreto de las circunstancias que la habrían llevado al convencimiento de que nada adeudaba por salarios o derechos sociales lo cual, de acreditarse, conlleva a ubicar el actuar de la persona obligada en el terreno de la buena fe, caso en el cual, no procede la imposición de la referida sanción.

Sobre la carga del empleador de demostrar que obró de buena fe y que tenía razones plausibles para no haber pagado, en sentencias SL3288-2021, se indicó por parte de la Corte Suprema Sala de Casación Laboral:

[...] cabe anotar que si bien es cierto en algún momento del desarrollo de su jurisprudencia esta Sala de la Corte consideró que, de cara a la imposición de la sanción por mora en el empleador incumplido existía una presunción de mala fe, ese discernimiento no es el que en la actualidad orienta sus decisiones, porque, pese a que mantiene su inveterado y pacífico criterio sobre la carga del empleador para exonerarse de la sanción por mora, de probar que su conducta omisiva en el pago de salarios y prestaciones sociales al terminar el contrato estuvo asistida de buena fe, considera que ello en modo alguno supone la existencia de una presunción de mala fe, porque de las normas que regulan la señalada sanción moratoria no es dable extraer una presunción concebida en tales términos, postura que, ha dicho, se acompasa con el artículo 83 de la Carta Política. (Subraya fuera del texto original)

De acuerdo con lo expuesto, dable resulta indicar que la parte demandada no logró acreditar “que a pesar de haber incumplido su obligación prestacional,

siempre obró ceñido a la buena fe o, dicho de otro modo, tuvo razones poderosas y creíbles para sustraerse de su pago” (sentencia SL539-2020), en tanto, lo único que esgrimió en el interrogatorio la señora Sor Marina, fue que a la actora se le pagaba por comisión, pues, era la modalidad empleada en el gremio, adicional a que la señora Anllely venia laborando de esta forma, supuesto, que no da cuenta de una buena fe, máxime que la naturaleza del vínculo fue de tipo laboral, y por tanto, se deben respetar los derechos mínimos, entre ellos el salario, a más que la aquiescencia de la parte demandante, para aceptar la retribución mediante comisiones, no exime al empleador de ser condenado al pago de la sanción moratoria, cuando se falta al deber procesal de demostrar los presupuestos de la buena fe, por lo que **se confirma la sentencia en este apartado.**

Finalmente, con relación a la solicitud de condena solidaria, es de advertir que el artículo 34 del C.S.T., la establece entre contratista y beneficiario de la obra, así:

ARTICULO 34. Contratistas independientes «modificado por el artículo 3o. del Decreto 2351 de 1965».

1o) Son contratistas independientes y, por tanto, verdaderos {empleadores} y no representantes ni intermediarios, las personas naturales o jurídicas que contraten la ejecución de una o varias obras o la prestación de servicios en beneficios de terceros, por un precio determinado, asumiendo todos los riesgos, para realizarlos con sus propios medios y con libertad y autonomía técnica y directiva. Pero el beneficiario del trabajo o dueño de la obra, a menos que se trate de labores extrañas a las actividades normales de su empresa o negocio, será solidariamente responsable con el contratista por el valor de los salarios y de las prestaciones e indemnizaciones a que tengan derecho los trabajadores, solidaridad que no obsta para que el beneficiario estipule con el contratista las garantías del caso o para que repita contra él lo pagado a esos trabajadores.

En sentencia CSJ SL, 26 oct. 2010, rad. 35392 la Sala de Casación Laboral fijó el alcance del anterior precepto al señalar:

[...] Y es que la interpretación del artículo 34 del Código Sustantivo del Trabajo pasa por considerar que de acuerdo con su redacción, la responsabilidad solidaria del beneficiario o dueño de la obra es la regla general, y sólo “a menos que se trate de labores extrañas a las actividades normales de su empresa o negocio”, desaparece la obligación de salir a responder por salarios, prestaciones, e indemnizaciones del contratista, lo que de contera, comporta que la carga de probar la excepción gravita sobre quien la alega. Así debe ser, además, porque esa exclusión de responsabilidad, basada en el carácter del beneficiario o dueño de la obra, conllevaría una discriminación negativa desfavorable al trabajador, sujeto contractual al que le resulta indiferente ese aspecto, toda vez que, en cualquier caso, el espíritu de la norma es proveer por una mayor protección a los derechos que se generan de la relación de trabajo.

Con la anterior disposición, lo que buscó el legislador fue evitar que los derechos laborales de los trabajadores fueran evadidos por empleadores, acudiendo a personalizar la entidad del empleador directo en terceros, así lo ha explicado la jurisprudencia especializada, entre otras, en sentencias SL35864 de 2010, SL601 de 2018, SL4928 de 2019, reflexionándose en la última de estas lo siguiente:

“Para la Corte, en síntesis, lo que se busca con la solidaridad laboral del artículo 34 del Código Sustantivo del Trabajo es que la contratación con un contratista independiente para que realice una obra o preste servicios, no se convierta en un mecanismo utilizado por las empresas para evadir el cumplimiento de obligaciones laborales. Por manera que, si una actividad directamente vinculada con el objeto económico principal de la empresa se contrata para que la preste un tercero, pero utilizando trabajadores, existirá una responsabilidad solidaria respecto de las obligaciones laborales de esos trabajadores...”

Atendiendo lo expuesto, se tiene que del certificado de Cámara de Comercio, se establece que la propietaria del establecimiento de comercio Muebleo, era única y exclusivamente la señora Sor Marina Uribe, por tal, al haberse acreditado la relación laboral con esta, no es dable predicar ningún tipo de solidaridad con el señor Juan Esteban y la señora Francisca, al no haber sido socios de dicho establecimiento, adicional a que Grupo Muebleo, fue una empresa que se constituyó con posterioridad a la data en que se dio por finalizado el vínculo, y en la cual la actora nunca prestó sus

servicios a fin de establecer una sustitución patronal y con ello una posible solidaridad, y si bien no se desconoce que la liquidación definitiva de prestaciones se encuentra suscrita por el señor Juan Esteban, y que algunos testimonios predicen que este les daba órdenes cuando iba al local, también lo es que este, dados los medios aportados, no fue el empleador de la demandante, sino que podría llegar a catalogarse como un simple representante ante los trabajadores de su verdadera empleadora, supuesto que también cobijó a la señora Francisca como persona natural, al ser la administradora del local, por lo que **se confirma la sentencia en este apartado.**

Sin costas en esta instancia, ante las resultas de los recursos.

En mérito de lo expuesto, la **Sala Tercera de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial Medellín**, administrando Justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley, **modifica el numeral segundo** de la sentencia proferida por el Juzgado Octavo Laboral del Circuito dentro del proceso ordinario promovido por **Anllely Fragnoba Correa Muñoz**, en contra del **Grupo Muebleo S.A.S., Sor Marina Uribe Martínez, como propietaria del establecimiento de comercio Muebleo, Juan Esteban Gómez Uribe y Johana Francisca Velásquez Restrepo**, para indicar que la suma a cancelar asciende a \$7.077.565,97.

En lo demás se confirma la decisión.

Sin costas en esta instancia ante los resultados adversos de los recursos.

Lo resuelto se notifica a las partes por **EDICTO**, que se fijara por **secretaría por el término de un día**, en acatamiento a lo dispuesto por

Rad.: 05001 3105 **008 2020 00116** 01
Dte.: Anllely Fragnoba Correa Muñoz
Ddo.: Grupo Muebleo S.A.S. – Sor Marina Uribe – y otros

la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en auto
AL2550-2021.

Los magistrados (firmas escaneadas)


LUZ AMPARO GÓMEZ ARÍSTIZABAL
Magistrada


MARTHA TERESA FLÓREZ SAMUDIO
Magistrada


ORLANDO ANTONIO GALLO ISAZA
Magistrado