

REPÚBLICA DE COLOMBIA



SALA CUARTA DE DECISIÓN LABORAL

PROCESO	Ordinario
DEMANDANTE	Yenny Alexandra Márquez Delgado
DEMANDADOS	Geraldine Velásquez tejada Pedro Antonio Velásquez Castañeda Hidalia Margarita Tejada Estrada
PROCEDENCIA	Juzgado 13 Laboral del Circuito
RADICADO	05001 3105 <b>013 2021 00459 01</b>
INSTANCIA	Segunda
PROVIDENCIA	Sentencia Nro. 171 de 2023
TEMAS Y SUBTEMAS	Declaratoria de existencia de contrato laboral – pago de comisiones – cancelación de prestaciones sociales – sanción moratoria – despido indirecto
DECISIÓN	Confirma

En la fecha, **cuatro (04) de septiembre de dos mil veintitrés (2023)**, el Tribunal Superior de Distrito Judicial de Medellín, Sala Cuarta de Decisión Laboral integrada por las magistradas: María Eugenia Gómez Velásquez, Claudia Angélica Martínez Castillo, y Luz Amparo Gómez Aristizábal, procede a emitir pronunciamiento con relación al recurso de apelación interpuesto por el apoderado de la señora **Yenny Alexandra Márquez**, frente a la sentencia proferida por el Juzgado Trece Laboral del Circuito de Medellín, dentro del proceso ordinario que promoviera en contra de **Geraldine Velásquez tejada, Pedro Antonio Velásquez Castañeda e Hidalia Margarita Tejada Estrada**. Radicado único nacional 05001 3105 **013 2021 00459 01**.

La Magistrada ponente, con fundamento en lo previsto en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, sometió a consideración de las restantes

integrantes el proyecto, estudiado, discutido y aprobado mediante acta **Nº. 022**, que se se plasma a continuación:

## **Antecedentes**

Para efectos de definir los planteamientos que sustentan la alzada, en concordancia con el principio de consonancia, se tiene que la demandante persigue la declaración de los siguientes aspectos: **1.** la existencia de un contrato laboral, el cual se desenvolvió de manera continua e ininterrumpida desde el 10 de agosto de 2020 hasta el 19 de julio de 2021, concluyendo por causa atribuible a su empleador. **2.** Que las comisiones percibidas se consideren parte integral del salario. Como consecuencia, se emita condena por indemnización por despido injustificado, pago de prestaciones sociales, vacaciones y aportes a la seguridad social con base en el salario realmente percibido. Adicionalmente, requiere la imposición de la sanción moratoria por la omisión en la consignación oportuna de las cesantías y por la no cancelación de las prestaciones sociales al momento de la culminación del vínculo.

En respaldo de sus reclamaciones sostiene que comenzó a trabajar con los demandados el 10 de agosto de 2020, ocupando el cargo de administradora en el establecimiento comercial Eventos Quarzo, el cual es propiedad de Geraldine Velásquez. Sostiene que cumplía sus funciones de lunes a sábado, en un horario de 10:00 a.m. a 7:00 p.m., y que sus tareas eran supervisadas por los codemandados, tal como se refleja en las conversaciones de WhatsApp. Que su actividad incluía labores de montaje, decoración y asistencia en eventos, por las cuales se le reconocía una remuneración de \$150.000.00. Que percibía un salario base de \$1.400.000,00, al cual se adicionaba un porcentaje de comisión

del 1.6% por cada programa realizado, y que hasta la fecha se le adeuda la suma de \$10.688.480,00 por dicho concepto. Alega que en vigencia del vínculo no se le pagaron las prestaciones sociales ni las vacaciones correspondientes. A su vez, sostiene que fue afiliada a la seguridad social a través de la empresa Cloback S.A.S., con la que no tenía ningún acuerdo contractual, y que los aportes se realizaron IBC inferior al que realmente percibía, omitiéndose la de julio de 2021. Por último, sostiene que el 19 de julio de 2021, se vio obligada a presentar carta de renuncia debido al incumplimiento por parte de los demandados en la cancelación de las comisiones, primas, cesantías, intereses sobre las cesantías y aportes a la seguridad social.

Mediante auto del **21 de octubre de 2021**, se admitió y se ordenó dar trámite a la acción. Tras la notificación adecuada de dicha decisión a la señora Geraldine Velásquez Tejada y su falta de respuesta, en proveído emitido el 26 de julio de 2022, se consideró la demanda no contestada por parte de esta. En dicho pronunciamiento, también se determinó la consulta del Registro Único Empresarial (RUES) para Pedro Antonio Velásquez Castañeda y se dispuso la comunicación a través del correo correspondiente. Respecto a Hidalia Margarita Tejada, se ordenó su notificación personal.

Una vez informados sobre la presente acción y a través del mismo apoderado, Pedro Antonio Velásquez Castañeda e Hidalia Margarita Tejada Estrada presentaron sus respuestas. La señora Hidalia expresó que los hechos expuestos no le constan y que no podía confirmar si su esposo adeudaba algo a la demandante, ya que ella trabaja como modista y costurera desde 2019 en el centro de la ciudad de Medellín, lo que le impedía conocer los detalles sobre los trabajadores de Quarzo Eventos.

En cambio, el señor Velásquez Castañeda reconoció que la demandante fue contratada el 10 de agosto de 2020, aclarando que Geraldine Velásquez no estuvo involucrada en el acuerdo, ni actuó como empleadora. Señaló que el cargo de la señora Alexandra era de coordinadora y asesora de eventos, con un salario de \$1.300.000. Explicó que las comisiones variaban entre el 1.2% y el 1.4%, y señaló errores en la liquidación presentada por la actora. Admitió que no se habían consignado las cesantías y que, aunque las prestaciones sociales se pagaban cada año, no había constancia de ello. Confirmó la presentación de la carta de renuncia y la afiliación a la seguridad social a través de una entidad diferente debido a la falta de conocimiento.

En relación a las pretensiones planteadas, indicaron que no se oponían a la declaración de existencia de un contrato de trabajo, siempre y cuando se entendiera que la señora Alexandra laboró para Pedro Antonio Tejada. Por lo tanto, no objetaron las solicitudes de pago de aportes a la seguridad social, prima de servicios, vacaciones e intereses a las cesantías correspondientes al tiempo servido y calculados según el salario efectivamente recibido. No obstante, expresaron su oposición a las demás peticiones. Por último, presentaron las excepciones de mérito de cobro de lo no debido, fraude procesal y la genérica.

La primera instancia terminó con **sentencia proferida el 24 de julio de 2023, por el Juzgado Trece Laboral del Circuito**, en la que declaró la existencia de un contrato laboral a término indefinido entre la señora Yenny Márquez y el señor Pedro Antonio Velásquez y Geraldine Velásquez. En consecuencia, los condenó al pago de: **1.** Cesantías por \$1.467.237, intereses a las cesantías por \$85.579, prima de servicios por \$1.467.237, vacaciones por \$684.054 y comisiones por \$534.424. **2.** Indemnización moratoria del artículo 65 del C.S.T. por \$34.814.302,

correspondiente a los primeros 24 meses, entre el 20 de julio de 2021 y el mismo día y mes de 2023. Desde el 21 de julio de 2023, ordenó la cancelación de intereses moratorios sobre las prestaciones sociales no pagadas, aplicando la tasa máxima de créditos de libre asignación certificados por la superintendencia financiera. **3.** Sanción por falta de consignación de cesantías en un fondo por \$7.484.351. **4.** Cálculo actuarial tendiente a validar el pago de los aportes al sistema de seguridad social, con base en un salario de \$1.448.584,00, por el período del 10 de agosto al 30 de octubre de 2020, así como del 1 al 19 de julio de 2021. También se incluyó un reajuste con el mismo salario de las cotizaciones del 01 de noviembre de 2020 al 30 de junio de 2021. Debiéndose radicar la solicitud de pago de liquidación ante la administradora de pensiones a la que estuviera afiliada la actora en un plazo de 15 días a partir de la ejecutoria de la sentencia. Las sumas deberán ser canceladas dentro del término establecido por la entidad de seguridad social. Absolvió de las demás pretensiones a los señores Pedro Antonio Velásquez y Geraldine Velásquez y de todas las peticiones formuladas en contra de Hidalia Margarita. Tuvo por improbadas las excepciones formuladas e impuso costas a cargo de los vencidos en juicio y en favor de la actora.

En relación con los empleadores de la demandante, destacó que el análisis conjunto de las pruebas reveló que los señores Pedro Antonio y Geraldine Velásquez Tejada fueron sus contratantes. Esta afirmación la basó en el hecho de que el señor Velásquez Castañeda admitió haber vinculado a la señora Alexandra y haber supervisado su desempeño laboral. Además, al presentar su carta de renuncia, Alexandra identificó al señor Pedro Velásquez Castañeda como su jefe, y el testimonio de la señora Susana Cadavid respalda este hecho al afirmar que fue él quien tomó decisiones relacionadas con la vinculación y supervisión. En el caso

de Geraldine, indicó que, como propietaria del establecimiento de comercio, se beneficiaba de los ingresos generados por la labor realizada. Por tanto, ambos demandados cumplían con los criterios establecidos en el artículo 22 del C. S. del T. para ser considerados sus empleadores. Sin embargo, no se estimó que la señora Margarita ejerciera funciones de jefe, ya que no se evidenciaron beneficios personales directos en relación con los servicios prestados. Además, resaltó que, en el ámbito laboral, es importante distinguir entre el rol de empleador y el de representante del empleador. Aunque en ocasiones ella asumiera funciones de autoridad y supervisión en ausencia de Pedro Antonio, esto no la convierte en contratante, ya que según el Artículo 32 del Código Sustantivo del Trabajo, la subordinación puede ser delegada en representantes del empleador.

En lo que refiere a las comisiones, destacó que la demandante afirmó que su salario era de \$1.400.000,00 adicional a que recibía un 1.6% por cada evento realizado y que aunque no especificó los periodos en los que no se le pagaron, se entendía que hacía referencia a los eventos descritos en el hecho sexto, supuesto que fue objetado por el señor Pedro en su contestación, mencionando que el porcentaje variaba entre el 1.2% y el 1.4%, poniendo en duda la veracidad de la información proporcionada, razón por la cual le correspondía a la actora demostrar de manera efectiva que se le adeudan comisiones por programas realizados, especificando cuáles se llevaron a cabo, en qué período y cuál fue el porcentaje pactado, sin que allegara medio de convicción que así lo acredite. No obstante, como durante el interrogatorio de parte el señor Pedro confesó que se le debían comisiones a la señora Alexandra a una tasa del 1.6%, ascendiendo a la mitad del monto reclamado, al no haberse llevado a cabo todos los eventos facturados, tuvo en cuenta dicha confesión y el contenido del cuadro proporcionado en el que se

aduce que el total facturado era de \$66.803.000,00, estableciendo que la mitad de esta suma es \$33.401.500,00, por tal el 1.6% de esta cantidad equivale a \$534.424,00., imponiendo condena por tal monto, considerándolo como salario para la liquidación de los demás conceptos reclamados.

Frente a la indemnización por despido indirecto, planteó que aunque la señora Alexandra presentó una carta de renuncia el 19 de julio de 2021, alegando un ambiente laboral incómodo, incumplimiento en las fechas de pago y otras irregularidades, no se demostraron de manera suficiente y precisa los hechos que respaldan estas afirmaciones, lo cual, dificulta establecer una causa justa para el finiquito contractual, adicional a que la misiva de dimisión es ambigua y general, careciendo de pruebas concretas sobre los incumplimientos predichos, supuesto que impedía emitir condena indemnizatoria.

Por último, en lo que refiere a la imposición de la sanción moratoria según el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, argumentó que no se demostró la buena fe por parte de los demandados en el no pago de las prestaciones sociales al concluir la relación laboral. A pesar de reconocer la deuda, no tomaron medidas para su cancelación y no se proporcionaron explicaciones ciertas y justificativas ante las reclamaciones, imponiendo tal condena, la cual calculó en un día de salario por cada día de retraso durante los primeros 24 meses, tomando en cuenta que el salario de la demandante excede el mínimo legal. A partir del mes 25, dispuso la cancelación de los intereses.

El apoderado de la demandante expresó descontento parcial con la decisión y procedió a presentar **recurso de apelación** con el objetivo

de solicitar la revocatoria en lo desfavorable. Sus argumentos son los siguientes:

Discrepa de la absolución a la señora Hidalía Tejada como empleadora. Sostiene que la prueba testimonial, en particular la declaración de Susana Cadavid, evidencia que la señora Tejada no solo fungía como representante de los empleadores, sino que también tenía un rol real en tal condición, al haber tenido control activo sobre los eventos gestionados por el negocio "Eventos Quarzo", desempeñando funciones específicas en cada uno, supervisando la mayoría de manera directa. Además, replica que el negocio era de naturaleza familiar y propiedad de los tres demandados, y que todos actuaban como superiores. Resalta el hecho de que la señora Susana Cadavid informara a Alexandra que los tres eran empleadores y estarían involucrados en la vigilancia de sus tareas.

Hace hincapié en que las comisiones subestimadas a pesar de contar con pruebas sólidas que no han sido tachadas. Señala concretamente los registros documentales, en particular el cuadro denominado "Reporte de Eventos", que de manera concluyente demuestra la ejecución y el valor de cada programa, los cuales ascienden al doble de lo establecido en la sentencia, por tal, solicita se tome dicho rubro y con él se disponga la liquidación de las condenas por prestaciones sociales, vacaciones, indemnización moratoria y por no consignación de cesantías.

En cuanto a la limitación de la indemnización moratoria a un día de salario por cada día de retraso durante los primeros 24 meses, menciona que, aunque la Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral haya establecido esta regla, la Corte Constitucional mantiene una perspectiva diferente. Este último órgano sostiene que los intereses de mora deben

aplicarse de manera continua en un día de salario por cada día de demora hasta que el pago sea efectivo, por lo que atendiendo este criterio y el principio "in dubio pro operario", que favorece al trabajador en caso de duda, pide que la imposición de tal indemnización sin límite de los 24 meses.

Finalmente, requiere la aceptación de la indemnización por despido injusto, planteando que la valoración efectuada de la carta de terminación del contrato no se ajusta al contenido de la misma. Destaca que al analizar en su totalidad el documento, se evidencia que se mencionaron específicamente los conceptos en los cuales se incumplieron las fechas de pago, adicional a que se pidió de manera explícita la cancelación de montos adeudados por concepto de comisiones, primas de servicio, intereses sobre primas de servicio y cesantías, al haberse dado un incumplimiento continuo y reiterado, el cual, fue identificado claramente en la misiva.

En orden a decidir, basten las siguientes,

### **Consideraciones**

Atendiendo las inconformidades de la apelante, corresponde a esta instancia analizar si se han presentado pruebas suficientes para establecer la existencia de relación laboral entre la demandante e Hidalía Margarita Tejada Estrada. Además, se evaluará si el valor tenido en cuenta por la jueza por comisiones es adecuado o si, por el contrario, razón le asiste a la señora Alexandra al afirmar que se le adeuda la totalidad de lo solicitado. Por último, se examinará la forma en que se liquida la indemnización moratoria y si procede o no la por despido indirecto.

Pues bien, sea lo primero recordar que a la luz del artículo 61 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, en los juicios del trabajo, los juzgadores pueden formar libremente su convencimiento *"inspirándose en los principios científicos que informan la crítica de la prueba y atendiendo a las circunstancias relevantes del pleito y a la conducta procesal observada por las partes"* (Sentencia SL4035-2021, SL4096-2021, donde se reitera lo expuesto en la SL15058-2017).

En este sentido, es importante destacar que, si bien el artículo 60 del Código Sustantivo del Trabajo, establece la obligación de examinar todas las pruebas presentadas oportunamente, los jueces tienen la facultad de otorgar mayor valor a alguna de ellas sin estar limitados por una tarifa legal. Sin embargo, esta discreción tiene excepciones cuando la ley exige ciertas formalidades para la validez del acto, ya que en tales casos *"no se podrá admitir su prueba por otro medio"* (Sentencia SL4514-2017).

Es importante resaltar que el juez no está vinculado por una tarifa legal de evidencia, lo que significa que tiene la libertad de formar su convicción de manera independiente. Este proceso se sustenta en los principios científicos que rigen la evaluación de la prueba, así como en las circunstancias relevantes del caso y en la conducta procesal de las partes.

En este contexto, al examinar si la señora Hidalía fue empleadora de la actora, es necesario considerar el artículo 22 del estatuto sustantivo especial, el cual define el contrato de trabajo como aquel en el que una persona natural se compromete a ofrecer un servicio personal a otra persona natural o jurídica. Esto se realiza bajo la continua dependencia o subordinación de la segunda, y a cambio de una remuneración. Además, el artículo 23 del mismo código establece que la existencia de un

contrato laboral requiere la presencia simultánea de tres elementos esenciales: prestación personal del servicio, subordinación y remuneración. La falta de cualquiera de estos puede desvirtuar la relación laboral.

De acuerdo con ello, debe decirse que, la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha establecido de manera pacífica y reiterada que es fundamental verificar la prestación personal del servicio por parte de quien alega ser trabajador. Esto se ha explicado en las sentencias SL1629-2022, SL4518-2021 y SL16528-2016, de la siguiente manera:

*"Para la configuración del contrato de trabajo se requiere que en la actuación procesal esté plenamente demostrada la actividad personal del trabajador demandante a favor de la parte demandada, y en lo que respecta a la continuada subordinación jurídica, que es el elemento característico y diferenciador de toda relación de trabajo, debe igualmente estar evidenciada. Sin embargo, no será necesaria la acreditación de la citada subordinación, con la producción de la respectiva prueba, en los casos en que se encuentre debidamente comprobada la prestación personal del servicio, ya que en este evento lo pertinente, es hacer uso de la presunción legal consagrada en el art. 24 del Código Sustantivo del Trabajo que reza: «Se presume que toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de trabajo», la cual puede ser desvirtuada con la demostración del hecho contrario, es decir, que el servicio no se prestó bajo un régimen contractual de índole laboral." (Subraya intencionales de la Sala) sobre el particular véase también la sentencia SL2587-2022*

Al argüir la demandante la existencia de un vínculo laboral con Hidalía, recae sobre ella la responsabilidad de demostrar sus elementos de acuerdo con el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo, siendo de especial relevancia el relativo a **la prestación personal del servicio en su favor**, pues con esta se activa la presunción de existencia de un contrato de trabajo, según lo previsto en el artículo 24 Ibídem, como una ventaja probatoria en favor de la parte más vulnerable en las relaciones de trabajo subordinado y puede ser rebatida por la

contraparte, presentando evidencia de que el vínculo se rige por una normativa diferente o que simplemente no existió. Esto con fundamento en el principio de la carga de la prueba o autoresponsabilidad, establecido en los artículos 164 y 167 del Código General del Proceso, aplicables por remisión normativa del artículo 145 del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social, según el cual las partes tienen la obligación de acreditar supuesto de hecho de las normas jurídicas que consagran el derecho que reclaman, manteniendo el deber de aportar los soportes en que basan sus afirmaciones, con las cuales pretenden se les reconozca un derecho, la aplicación de una norma, o un efecto jurídico específico, no hacerlo, conlleva inevitablemente a la negativa de esos derechos.

Considerando lo expuesto se procede al análisis de las pruebas obrantes en el expediente, tendientes a validar la afirmación de la reclamante y frente a las que se duele al ser echadas de menos por la primera instancia. En este sentido, se detecta que, en el interrogatorio de parte, la señora Alexandra expresó que la señora Hidalía no desempeñó un papel en su proceso de contratación, presentándose esta unos días después con Geraldine, para informarle que ellas asumirían la dirección en momentos en que Pedro no estuviera presente. Además, ambas estuvieron cuando se le asignaron las tareas a ejecutar.

Por su parte **Susana Cadavid Osorio**, quien también instauró demanda contra la parte pasiva, sostuvo que conoció a Alexandra cuando esta la reemplazó en el salón que ella administró de enero de 2019 a octubre de 2020. Aseguró que Alexandra fue entrevistada para ocupar el cargo en 2019 y, después de que la pandemia permitió retomar las operaciones en 2020, Susana le recomendó a Alexandra a Pedro para que ocupara su puesto. Pedro respondió favorablemente, siendo ella la que le brindó a

Alexandra la capacitación necesaria, la cual duró alrededor de dos meses, antes de su retiro. Adujo que Pedro estuvo pendiente del proceso de empalme, mas no Hidalia. Aseveró que, durante su tiempo en Eventos Quarzo, sus superiores eran Pedro, Hidalia y Geraldine. Los tres impartían instrucciones y órdenes, con una mayor preponderancia en el caso de Pedro. Sin embargo, según ella, *"en general para mí los tres eran los jefes"*.

Cuando se le cuestionó sobre el rol que asumieron Geraldine e Hidalia en relación con la actora o si no cumplieron ningún papel, respondió: *"Lo afirmaré porque, en el empalme, así como yo le entrego informes, eventos por realizar y todo lo pendiente, también **le hago saber cuáles son los jefes directos**, porque no era solo el hecho de reportarle a Don Pedro o reportarle apoyo a Don Pedro en lo que necesitáramos, sino a ellas dos también, **porque de pronto en algunos momentos no podía contestar o estaba ocupado en sus otras empresas entonces que ella no se sintiera sola obviamente doña Hidalia y Geraldine también eran nuestras jefes** y a ellas había que reportarles igualito que a Don Pedro."* Al requerírsele para que indicara quien le cancelaba el sueldo, afirmó: *Don Pedro pagaba el salario de Yenny.* Ante el interrogante del apoderado de la actora, tendiente a que manifestará como era la presencia de Hidalia en Eventos Quarzo, adujo que cuando se iba acercando el momento de la ejecución y montaje de un programa *"llámese el día antes o el día del evento, estaban muy pendientes, tanto Geraldine como Hidalia. Doña Hidalia más en el momento del montaje"*, llegando con el equipo de personas que les ayudaban con el aseo y estaba pendiente. Al pedirle que indicara como percibían los empleados el negocio de Eventos Quarzo, si como propiedad exclusiva de Pedro Antonio o familiar de Pedro Antonio, Hidalia y Geraldine, expresó: *"La segunda, de los tres como propiedad de los tres, respeto hacia los tres y pues ellos también ordenaban a meseros, en la cocina, a la chef, todo absolutamente todo. **Lo que yo le transmití a Yenny de que todos eran jefes y el respeto y absolutamente todo para ellos tres el reporte para ellos tres**"*. Asevera que los empleados, incluyéndose

ella, consideraban a Pedro, Hidalía y Geraldine como sus jefes, y que le comunicó esto a Yenny Alexandra.

También se recibió el testimonio de **Juan Gabriel Trejos**, sin embargo, no añade nada de relevancia al caso, ya que la relación laboral se declaró entre el 10 de agosto de 2020 y el 19 de julio de 2021, y este, aunque inicialmente mencionó su participación en la ejecución de eventos en el establecimiento de comercio en 2020, posteriormente precisó que después de que la pandemia comenzó en marzo de 2020, no volvió a trabajar allí.

Dado que estos son los únicos medios de prueba arrimados para respaldar la existencia de un vínculo laboral con Hidalía, se puede concluir que la actora no logró de manera sólida la prestación personal del servicio en favor de esta, en tanto, véase como en el interrogatorio, Alexandra misma declaró que Hidalía no participó en el proceso de contratación. Además, adujo que ella era la persona encargada de dar indicaciones cuando Pedro no estaba presente, declaración que es respaldada por Susana, quien afirmó que sugirió a Pedro que vinculara a Alexandra y que él dio su aprobación, sin que en ningún momento le hubiese hecho dicha propuesta a Hidalía, sumado a que esta también le expresó a Alexandra que cuando el señor Pedro no le contestara ya fuera porque estuviere ocupado en otras empresas ***no se sintiera sola que obviamente doña Hidalía y Geraldine también eran nuestras jefes.*** A esto se agrega el hecho de que Hidalía solo aparecía durante los eventos, llegando con el personal de limpieza y brindando apoyo y, que Susana, simplemente le proporcionó la capacitación en un corto periodo, de agosto a octubre de 2020, y no presenció la ejecución de la labor hasta la fecha de la renuncia de Alexandra el 19 de julio de 2021. Por lo tanto, no puede dar testimonio directo sobre cómo se desarrolló el

contrato, ya que basa sus afirmaciones en su propia experiencia, pero no en percepciones directas, sumado a que contrario a lo expuesto en el recurso de apelación según el RUES, el establecimiento de comercio "Eventos Quarzo" es de propiedad de Geraldine, no de Hidalía.

Atendiendo dichas manifestaciones, es esencial aclarar que cuando el empleador se ve impedido para ejercer directamente las labores de dirección, la ley le otorga el derecho de delegar las funciones o atribuciones que le corresponden exclusivamente a él. Esto está contemplado en el artículo 32 del Código Sustantivo del Trabajo, con el propósito de lograr una adecuada organización y operación de sus emprendimientos. En virtud de esta representación, el empleador se encuentra legalmente obligado por las acciones que realice su delegado en su nombre, sin que esta encomienda implique que el encargado se convierta en un contratante independiente (véanse las sentencias SL1302-2023, SL4062-2022 y SL306-2020).

Teniendo en cuenta lo mencionado, también es relevante señalar que la renuncia presentada por la señora Alexandra estaba dirigida específicamente al señor Pedro Velásquez. Esto demuestra que ella reconocía al señor Pedro como su empleador directo. Además, la certificación laboral emitida el 22 de octubre de 2020, muestra el membrete de "QUARZO" y lleva la firma del señor Pedro. Luego, razón le asistió a la falladora de primer grado al desestimar las pretensiones frente a la señora Hidalía, pues no consiguió Alexandra evidenciar la prestación del servicio a esta, lo que impide activar la presunción establecida en el artículo 24 del C.S.T.. por lo que **se confirma la sentencia en este apartado.**

**En relación a la objeción respecto al valor considerado para las**

**comisiones**, es importante reiterar que la carga de la prueba recae en quien pretende el beneficio. En este caso, en el hecho sexto del escrito introductor, indicó que el total de ventas por las cuales se le debe comisión del 1.6% asciende a \$66.803.000,00. Aunque no se presentó medio de convicción específico que respaldara la manera en que se pactó la suma adicional (ya sea por evento vendido o realizado, junto con el monto correspondiente), es innegable que durante el interrogatorio de parte, el señor Pedro Antonio admitió que a Alexandra se le otorgaba un 1.6%, y aunque no recordar la cantidad exacta adeudada, sí mencionó que no alcanzaba el monto solicitado, pero sí aproximadamente la mitad.

Este rubro fue apreciado por la jueza para emitir la sentencia, y no hay motivos para alterarlo, en tanto, la señora Alexandra debía demostrar con medio de convicción idóneo que la relación incorporada en su demanda realmente fue vendida y ejecutada, y ello, brilla por su ausencia, luego no es posible otorgar un monto superior al confesado por el demandado y tenido en cuenta en primera instancia, también se **confirma** este apartado.

En lo atinente al cálculo de **la sanción moratoria**, es importante resaltar que no está en disputa el hecho de que la demandante recibía un salario que excedía el mínimo legal mensual vigente, específicamente \$1.400.000,00 para el año 2021, además de sus comisiones. En este contexto, es fundamental recordar que el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo expresamente prevé:

*<Aparte tachado INEXEQUIBLE. Para los trabajadores que devenguen menos de un (1) salario mínimo mensual vigente, continúa vigente el texto que puede leerse en los párrafos anteriores, para los demás casos el nuevo texto es el siguiente:> **Si a la terminación del contrato, el empleador no***

***paga al trabajador los salarios y prestaciones debidas, salvo los casos de retención autorizados por la ley o convenidos por las partes, debe pagar al asalariado, como indemnización, una suma igual al último salario diario por cada día de retardo, hasta por veinticuatro (24) meses, o hasta cuando el pago se verifique si el período es menor. Si transcurridos veinticuatro (24) meses contados desde la fecha de terminación del contrato, el trabajador no ha iniciado su reclamación por la vía ordinaria ~~o si presentara la demanda, no ha habido pronunciamiento judicial~~, el empleador deberá pagar al trabajador intereses moratorios a la tasa máxima de créditos de libre asignación certificados por la Superintendencia Bancaria, a partir de la iniciación del mes veinticinco (25) hasta cuando el pago se verifique.***

...  
PARÁGRAFO 2o. Lo dispuesto en el inciso 1o. de este artículo solo se aplicará a los trabajadores que devenguen más de un (1) salario mínimo mensual vigente. Para los demás seguirá en plena vigencia lo dispuesto en el artículo 65 del Código Sustantivo de Trabajo vigente.

El contenido de la normativa, que no ha sido objeto de declaración de inexecutable, ni inconstitucionalidad, ni limitación de su interpretación, es claro en su intención. No requiere de un razonamiento especial para comprender que el legislador buscó establecer un límite temporal a la sanción moratoria para aquellos trabajadores que perciben una remuneración mensual superior al mínimo. De manera específica, se determina que esta sanción equivaldrá al último día de salario por cada día de retraso durante los primeros 24 meses posteriores a la terminación del contrato laboral. A partir del mes 25 y hasta que el pago sea ejecutado, se aplicarán intereses moratorios a la tasa máxima de créditos, esto, siempre y cuando el trabajador haya presentado su reclamación por vía judicial dentro de los 24 meses posteriores a la finalización del vínculo contractual. En caso contrario, la sanción se limitaría a los intereses moratorios.

Sobre dicha normatividad ha tenido la oportunidad de pronunciarse la jurisprudencia especializada, así, en sentencia SL3616-2020, se citó la SL2966-2018, en la cual se expuso:

*De esta manera, encuentra la Corte que el Tribunal, en el presente caso, sí cometió yerro, al imponer la sanción moratoria de un (1) día de salario por cada día de retardo, desde la terminación del vínculo laboral hasta el momento del pago efectivo de las obligaciones, por cuanto, en los términos de la jurisprudencia vigente, lo cierto es que al haber el demandante devengado una remuneración superior al salario mínimo legal, la sanción debía limitarse solo hasta por los primeros veinticuatro (24) meses y, posteriormente, a partir del mes veinticinco (25), corren los intereses moratorios a la máxima tasa vigente certificada por la Superintendencia Financiera hasta el momento del pago, sin que le hubiese sido dable al fallador dejar la indemnización, en un día de salario por cada día de retardo, de manera indefinida por el simple hecho de que la sentencia de primera instancia hubiese sido proferida dentro de los veinticuatro (24) meses siguientes al fenecimiento del vínculo.*

Indicándose de igual forma en la SL912-2023, que:

*Conforme a lo expuesto, frente al no pago o cancelación deficitaria de salarios y prestaciones sociales, la indemnización moratoria del artículo 65 del CST, modificado por el artículo 29 de la Ley 789 de 2002, puede consistir, para quienes devenguen un salario mínimo, en un día de salario por cada día de retardo hasta que se sufrague lo adeudado, o para los demás casos, solo extenderse, por regla general, a lo equivalente a una suma diaria hasta por 24 meses y luego desde el mes 25 el reconocimiento de intereses moratorios (numeral primero)”*

Así las cosas, la argumentación del apelante carece de fundamento al sostener que la indemnización no debería estar limitada a los primeros 24 meses. Tal como se ha destacado previamente, la normativa en cuestión sigue en vigor y no está sujeta a ninguna restricción en cuanto a su interpretación. Su contenido es nítido y no admite razonamientos que vayan más allá de lo que establece. En consecuencia, no es posible atribuirle efectos que no se encuentran contemplados en la propia norma. Por lo tanto, **se confirma la sentencia** en este aspecto.

Finalmente, en lo concerniente al asunto del **despido indirecto**, es importante subrayar que este se configura cuando el empleador incurre en alguna de las circunstancias contempladas en el literal B del artículo 7º del Decreto 2351 de 1965, que modificó el artículo 62 del Código

Sustantivo del Trabajo. Si bien en principio se ha señalado por parte de la Sala de Casación Laboral que al primero le basta con acreditar la terminación 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 del 5 de octubre de 2016, reiterada en la providencia SL2842-2022).

Por lo que, al demandante le corresponde justificar además de la renuncia, el *"incumplimiento sistemático sin razones válidas por parte del empleador, de sus obligaciones convencionales o legales"*, entendiéndose el mismo como regular, periódico o continuo, que apunte a demostrar que el empleador ha tomado la conducta o el propósito de incumplir (sentencia SL SL18623 del 6 de diciembre de 2016), a más que deben ser comunicados tales motivos de manera clara, precisa y por escrito al empleador.

Adicionalmente, las razones que justifican esa terminación, deben ser expuestas con la debida oportunidad, a fin de que no haya lugar a duda acerca de las causales que dieron lugar a ello, sobre el particular en sentencia SL 2412 de 2016 se indicó:

***"Y es que en realidad, la decisión de finiquitar el vínculo contractual en esas condiciones debe realizarse dentro de un término prudencial, razonable, de suerte que no exista duda de que el motivo que se alega como originario del mismo, en realidad lo es; es decir, que se evidencie el nexo causal entre uno y otro, lo que lógicamente, no implica que el despido indirecto deba darse de manera inmediata o coetáneamente con el hecho generador del mismo"***

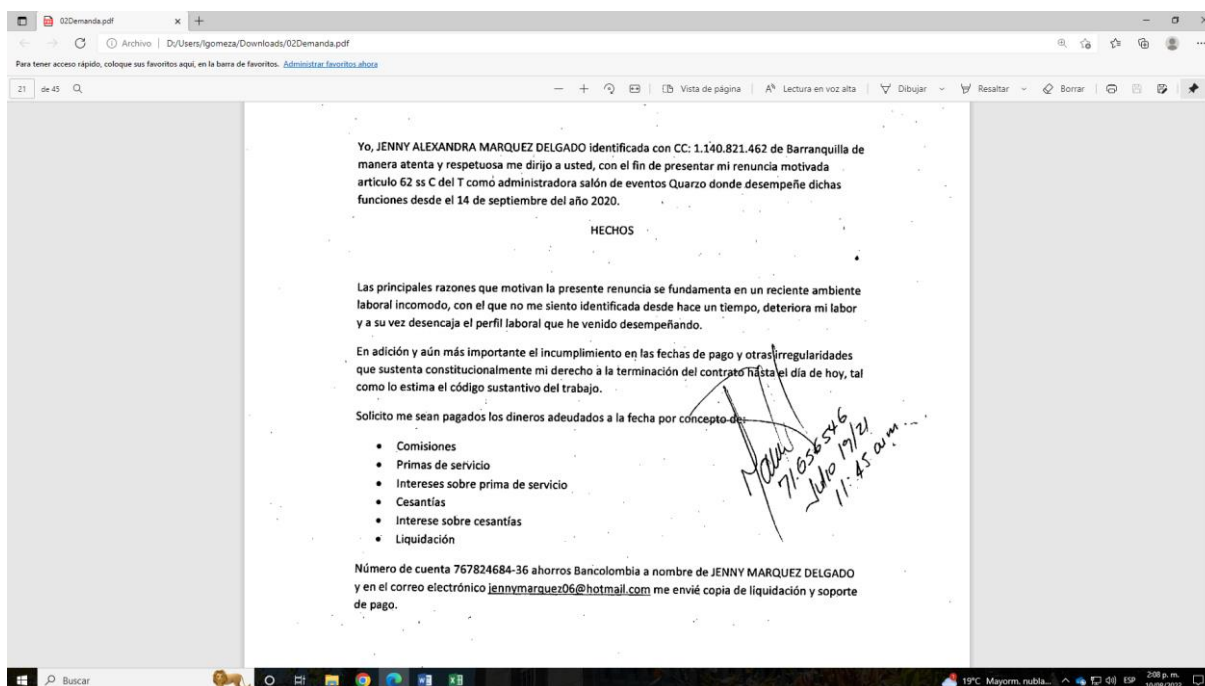
Por lo tanto, en los casos en los que el trabajador argumenta la ocurrencia de un despido indirecto, es su responsabilidad acreditar que

Rad.: 05001 3105 **013 2021 00459 01**  
Dte.: Yenny Alexandra Márquez Delgado  
Ddos.: Geraldine Velásquez tejada  
Pedro Antonio Velásquez Castañeda  
Hidalía Margarita Tejada Estrada

su decisión de poner fin al vínculo estuvo fundamentada en la presencia de una conducta irregular por parte del empleador, la cual califica como una de las justas causas establecidas en el literal b) del artículo 7 del Decreto 2351 de 1965, modificador del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, y, de esa manera, acceder a la indemnización correspondiente, lo que en el caso a estudio conforme a las pruebas recaudadas no se logra por lo que pasa a exponerse:

Como lo ha precisado la jurisprudencia, *las razones esgrimidas por el subordinado para concluir el contrato de trabajo por circunstancias atribuibles al patrono deben ser precisadas en el escrito en el que se exterioriza la decisión, la cual habrá de ponerse en su conocimiento sin que posteriormente se puedan invocar causas distintas* (Ver sentencia SL3201-2022).

En el asunto bajo estudio, la actora en la carta de terminación del contrato expuso:



Luego, la servidora imputó al empleador la existencia de un entorno laboral incómodo que afectaba su desempeño y no se adecuaba a su

perfil laboral, así como también señaló incumplimientos en las fechas de pago y otras irregularidades, no obstante, no presentó pruebas que respaldaran estas alegaciones. Es decir, no proporcionó evidencia que describiera de manera clara la naturaleza de la incomodidad en el lugar de trabajo, ni detallara las anomalías específicas que experimentó. Tampoco describió en qué momentos no se realizaron los pagos y qué conceptos específicos no fueron cumplidos. En consecuencia, no se puede inferir de las pruebas presentadas que se haya incurrido en un patrón sistemático de infracciones contractuales que justifiquen una indemnización.

A pesar de que en su carta de renuncia solicitó el pago de comisiones pendientes, primas de servicio, cesantías, intereses sobre las cesantías y liquidación, esto fue una petición derivada del fenecimiento contractual, lo que esperaba le fuera entregado luego de la terminación, más nunca se puso ello en conocimiento al demandado como motivo para el finiquito, tal y como se pretende hacer ver en el recurso de alzada, en tanto, si se lee de manera desprevenida dicha carta, no se llega a conclusión diferente a la que arribó la juez de instancia, esto es, que las causas obedecieron única y exclusivamente a malestares laborales, irregularidades e incumplimientos de pagos, sin especificar, como ya se dijo en que datas se presentó la citada transgresión.

Así las cosas, con las pruebas recaudadas no se acreditan los motivos invocados para terminar la vinculación, y por tanto, no se constituye justa causa comprobada que genere el pago de alguna indemnización.

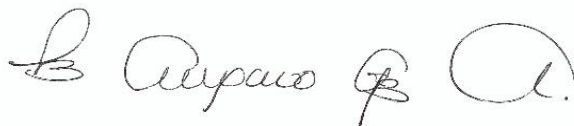
Costas en esta instancia a cargo de la recurrente, inclúyanse como agencias en derecho la suma de \$1.160.000,00 en favor de los demandados.

En mérito de lo expuesto, la **Sala Cuarta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial Medellín**, administrando Justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley, **confirma** la sentencia proferida por el Juzgado Trece Laboral del Circuito dentro del proceso ordinario promovido por **Yenny Alexandra Márquez**, contra **Geraldine Velásquez tejada, Pedro Antonio Velásquez Castañeda e Hidalia Margarita Tejada Estrada**.

Costas en esta instancia a cargo de la recurrente, inclúyanse como agencias en derecho la suma de \$1.160.000,00 en favor de los demandados.

Lo resuelto se notifica a las partes por **EDICTO**, que se fijara por **secretaria por el término de un día**, en acatamiento a lo dispuesto por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en auto AL2550-2021.

**Las magistradas** (firmas escaneadas)



**LUZ AMPARO GÓMEZ ARITIZABAL**



**MARÍA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ**



**CLAUDIA ANGÉLICA MARTÍNEZ CASTILLO**