

**TRIBUNAL SUPERIOR
DISTRITO JUDICIAL DE CUNDINAMARCA Y AMAZONAS
SALA LABORAL**

Magistrado: **JAVIER ANTONIO FERNÁNDEZ SIERRA**
Proceso **Ordinario**
Radicación No. **25754-31-03-002-2020-00113-01**
Demandantes: **OLGA LUCIA OROZCO MARTINEZ**
Demandados: **LASLO YUNYOR RODRIGUEZ GARCIA**
CARMEN ROSA GARCIA

En Bogotá D.C. a los 11 DIAS DEL MES DE JUNIO DE 2021 la sala de decisión que integramos **MARTHA RUTH OSPINA GAITAN**, **EDUIN DE LA ROSA QUESSEP**, y quien la preside como ponente **JAVIER ANTONIO FERNÁNDEZ SIERRA**, procedemos a proferir la presente sentencia de manera escrita conforme lo preceptúa el artículo 15 del Decreto Legislativo 806 del 4 de junio de 2020 expedido por el Gobierno Nacional. Se deciden los recursos de apelación interpuestos por ambas partes contra la sentencia proferida el 25 de marzo de 2021, por el Juzgado Segundo Civil del Circuito de Soacha.

Previa deliberación de los magistrados que integramos esta Sala, y conforme los términos acordados en Sala de Decisión, se procede a proferir la siguiente:

SENTENCIA

I. ANTECEDENTES.

OLGA LUCIA OROZCO MARTÍNEZ demandó a **LASLO YUNYOR RODRIGUEZ GARCÍA** y **CARMEN ROSA GARCÍA**, para que previo el trámite del proceso ordinario se declare la existencia de una relación laboral sin solución de continuidad entre el 19 de enero de 2015 y el 17 de julio de 2020, en consecuencia solicita se condene a los demandados a reliquidar y pagar las primas de servicio, cesantías, vacaciones; a realizar los aportes al sistema de seguridad social; salarios de los meses de abril a julio de 2020 en virtud del artículo 14 del CST; la sanción por no consignación de cesantías; indemnizaciones por despido, y moratoria, ultra y extra petita, y las

costas del proceso. Subsidiariamente solicita se declare la existencia de seis contratos de trabajo y en consecuencia se condene al pago de la reliquidación de prestaciones sociales y vacaciones; pago de los aportes al sistema de seguridad social; salarios de abril a julio de 2020; reliquidación de la prima de servicios del primer semestre del año 2020, reliquidación de la cesantía definitiva del contrato de trabajo; indemnización moratoria, indemnización por despido sin justa causa, ultra y extra petita, y costas del proceso.

Como fundamento de las peticiones expuso que celebró contrato de trabajo verbal a término indefinido con el demandado a través de CARMEN ROSA GARCIA el 19 de enero de 2015, para que prestara servicios como vendedora del establecimiento "MEDIAS AL MENOR PRECIO MISCELANEA" de propiedad del accionado LASLO YUNYOR RODRIGUEZ GARCIA. La accionada CARMEN ROSA GARCIA es madre del demandado LASLO YUNYOR RODRIGUEZ GARCIA y administradora del establecimiento. Como salario se pactó el valor del mínimo legal mensual vigente más \$200.000, es decir que para el año 2020 el salario ascendió a \$1.077.802. Durante la vigencia de la relación laboral recibió el salario de forma habitual, pero no se realizaron los aportes al sistema de seguridad social. Durante la vigencia de la relación laboral, los demandados iniciaban la contratación los primeros días de enero de cada año y presentaban una supuesta liquidación a finales del mes de diciembre de cada año. Bajo esta errada modalidad los accionados terminaban en el mes de diciembre los contratos de trabajo y en esa liquidación pagaban las cesantías causadas. Entre la presunta terminación de un contrato y el inicio del siguiente, transcurrían alrededor de 15 días consecutivos. Las liquidaciones anuales siempre se hicieron con el salario mínimo legal mensual vigente, pese a que percibía la suma adicional de \$200.000 mensuales. Que para el año 2020 y al dar inicio al aislamiento preventivo decretado por el Gobierno Nacional para prevenir el contagio del virus COVID-19, la demandada CARMEN ROSA GARCIA le manifestó que no prestaría servicio durante el tiempo de aislamiento, por lo que desde abril hasta julio de 2020 por disposición del empleador no prestó servicios de forma permanente, pues solo era llamada de forma ocasional a laborar en actividades como inventario y aseo. Pese a que no prestó servicios desde abril hasta julio de

2020, nunca existió notificación alguna de suspensión del contrato o terminación del mismo y que a partir del mes de julio de 2020 fue llamada a laborar durante varios días. El 17 de julio de 2020 CARMEN ROSA GARCÍA le manifestó que al no haber más trabajo para ella, era necesario terminar el contrato y que no podía volver al almacén, sin embargo no le fue reconocida la indemnización por despido. Ante la falta de pago de la liquidación, presentó derecho de petición en el mes de agosto, solicitando el pago de las acreencias laborales, aportes al sistema de seguridad social y la indemnización, también presentó denuncia ante la UGPP para dicha entidad le ayudara a recaudar los montos correspondientes a seguridad social que en agosto de 2020 la accionada CARMEN ROSA GARCÍA actuando en representación del establecimiento de comercio, respondió el derecho de petición argumentando que no tenía derecho a las acreencias solicitadas. Adicionalmente, a través de correo electrónico le informaron que la liquidación fue cancelada a través de depósito judicial y que debía esperar la autorización del juzgado para el pago correspondiente. La liquidación se efectuó con el salario mínimo legal vigente, desconociendo el salario real, por lo tanto, se le adeudan los montos adicionales de las prestaciones sociales.

La demanda fue presentada el 3 de noviembre de 2020; el Juzgado de conocimiento mediante auto del 25 de noviembre de 2020 la admitió y ordenó notificar a los demandados. Notificados los accionados, presentaron escrito de contestación de manera extemporánea, razón por la cual se tuvo por no contestada la demanda mediante auto del 12 de febrero de 2021 (Archivo 14 Auto Agrega Tiene NotifSeñalaFecha).

II. SENTENCIA DEL JUZGADO

El Juzgado Segundo Civil del Circuito de Soacha, mediante sentencia del 25 de marzo de 2021, declaró la existencia del contrato de trabajo desde el 19 de enero de 2015 hasta el 17 de julio de 2020, y condenó a los demandados a pagar reliquidación de cesantías, vacaciones y primas de servicios; salarios adeudados; sanción por no consignación de cesantías, indemnización por despido, indexación; el pago de los aportes al sistema de seguridad social en pensiones y

salud a través de cálculo actuarial y las costas del proceso. Absolvió de las restantes peticiones. (Audio y archivo 25 Acta 014 Audiencia 80 CPL).

III. RECURSOS DE APELACIÓN

Inconforme con la decisión, la parte demandante presentó recurso de apelación el cual sustentó afirmando:

“Respetuosamente manifiesto que presento recurso de apelación en contra de la sentencia proferida por este estrado judicial, conforme lo siguiente: Si bien se aceptan las consideraciones y la parte resolutive restante, este recurso se centrará en la no aceptación de la parte resolutive de la condena número quinto, frente a la determinación de reliquidación de las cesantías y a la condena de no sanción moratoria, y no haber condena, por el no pago completo de la liquidación de acuerdo a lo siguiente: Frente a la reliquidación de la cesantías difiere este apoderado de esta decisión de instancia respecto la no condena, de la totalidad de las cesantías, pues es claro que conforme el artículo 254 del CST, las cesantías que fueron pagadas de forma errada, como en este caso que se hicieron pagos parciales de forma directa, deben pagarse nuevamente por el ministerio de la ley y así teniendo en cuenta que existió un contrato de trabajo y que las cesantías debía consignarse en un fondo y no pagarse de forma directa, es evidente que la demandante tiene derecho a que se paguen la totalidad de las cesantías toda vez que se actuó en contra legem y bajo este postulado existe una prohibición expresa de hacer dicho pago, viendo esto así y teniendo en cuenta estas declaratorias deben estudiarse, bajo el marco del indicio grave, por tenerse por no contestada la demanda, solicito al Honorable Tribunal revocar parcialmente este decisión y acceder de forma favorable a esta petición, y frente al segundo ítem, toda vez que el despacho determinó que no existía mala fe, por el pago de la sanción, por no consignación de la liquidación de forma completa y oportuna, debe resaltarse que se presentó recurso de apelación, por dar por concluido que no existió mala fe, como consecuencia de esta judicatura se actúe condenándolo a la correspondiente sanción, esta inconformidad se resuelve en tres puntos básicos: el primero y es claro, y así fue objeto en el transcurso del proceso que la parte demanda contaba con el conocimiento expreso de que mi representada percibía un pago mensual, permanente y periódico de 200.000 pesos, que eso se utilizaba como forma de redondear las comisiones que indiscutiblemente son salario y por eso repito, este era de conocimiento de la demanda y se abstuvo de su pago. Segundo, fue claro que no existió acuerdo entre las partes que dicha remuneración no constituyera salario y aun siendo así, este acuerdo por tratarse pagos consistentes en comisiones atentaría en contra del principio de irrenunciabilidad de los derechos. Tercero, adicional a ello considero que no fue valorada la prueba documental, puesto que las liquidaciones de los contratos de trabajo, correspondientes a los primeros años, es claro que estas eran ejecutadas, por un abogado especialista en derecho laboral como bien lo resaltó el despacho, asesor de la parte demandada y por lo cual su calidad de abogado laboralista, no puede presumirse desconocimiento de la normativa laboral, siendo esto así, solamente existen dos causas, para que estos pagos no fueran incluidos en la liquidación definitiva de la demandante: uno, se ocultó intencionalmente, la información al abogado, acerca de los 200.000 pesos que percibía la demandante de forma mensual o dos, se expidió la información, el abogado le dio la información y solamente, hicieron caso omiso a la misma, teniendo en cuenta esto y finalmente y más importante de todo es de indicar que al no tener, por no tenerse por no contestada la demanda, cae sobre ella el indicio grave, sobre el cual deba estudiar los hechos y las pretensiones que fueron encovadas en la misma, siendo esto así, es claro que las pretensiones novenas principal, bueno, pretensión octava subsidiaria, correspondientes a la declaratoria de la mala fe de los demandados debió estudiarse sobre el marco de este indicio grave, que recaía sobre la parte demanda y teniendo en cuenta que no fue aportada prueba alguna que pudiera refutar este indicio grave y refutar la mala fe, debía haber una condena, debía entenderse que existió mala fe dentro del actuar de la parte demandante.”

La parte demandada presentó recurso de apelación el cual sustentó afirmando:

“Muchas gracias, señora juez, mediante la presente manifiesto recurso de apelación de la sentencia proferida teniendo en cuenta lo siguiente: en primera medida debe tenerse en cuenta que los \$200.000, como se manifestó y como se aceptó, tanto como por parte demandante y demanda, era una suma no constitutiva de salario, que en ningún momento se manifestó como comisiones, teniendo en cuenta que no fue, esto manifestado por parte demandada, si no que fue un acuerdo, un acuerdo contractual, respetando la voluntariedad de las partes que enmarca los contratos labores, en tal sentido, pues no estoy de acuerdo respecto de las reliquidaciones, ni en las prestaciones sociales, ni de seguridad social a lo que fue condenada mi a poderdante. En segunda instancia, como segundo punto, debe tenerse en cuenta, que la señora Carmen, que la señora Carmen Rosa García, no debe ser condenada como solidaria, teniendo en cuenta que ella no es

propietaria, si no que actuó como representante del empleador en tal sentido, pues su responsabilidad se limitaba únicamente a la parte administrativa y que fue dejado claro tal como lo confesó de hecho la demandada, que su verdadero empleador era Laslo Yunyor Rodríguez García y no la señora Carmen Rosa García, en ese sentido también manifiesto mi objeción a la condena. De otra parte y respecto a la terminación del contrato, una de las causas para suspender los contratos de trabajo es la fuerza mayor de acuerdo a lo que dice el CST, situación que fue generada a nivel mundial y que como se indicó, durante el trámite del proceso, este es un establecimiento de comercio que se dedica principalmente a lo que tiene que ver con suministro de uniformes, es decir que de una u otra manera, su afectación debe ser considerada o debe ser valorada por el despacho como una fuerza mayor y en consecuencia no habría un lugar a pago de salarios, sin prestación de servicios, tal y como se manifestó por el despacho. En ese sentido doy por sentado la sustentación del recurso respecto a la inconformidad de la sentencia proferida por el despacho.”

La juez de conocimiento concedió los recursos interpuestos. Recibido el expediente por la Secretaría del Tribunal fue asignado por reparto al despacho del Magistrado Ponente el 8 de abril de 2021.

IV. ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

En el término concedido para alegar en segunda instancia, la apoderada de la parte demandada manifestó:

“1. Sea lo primero resaltar que el establecimiento de comercio denominado MEDIAS AL MENOR PRECIO MISCELANEA, es propiedad del señor LASLO YUNIOR RODRIGUEZ GARCIA, tal como consta en el certificado de existencia y representación legal, en el mismo sentido debe tener en cuenta el alto tribunal, lo dispuesto en el artículo 32 y ss del código sustantivo del trabajo, respecto de la señora CARMEN ROSA GARCIA, toda vez que según confeso la misma OLGA LUCIA OROZCO MARTINEZ, esta era consciente de que su empleador era el señor RODRIGUEZ GARCIA, y que la señora CARMEN ROSA, debe ser desvinculada del presente proceso, dado que esta fungía únicamente como administradora del establecimiento mas no como propietaria. 2. De otra parte, debe indicarse que dentro del debate probatorio y dentro de las pruebas aportadas, quedo evidenciado que mis poderdantes actuaron bajo la figura de la buena fe, reconociendo a la ex trabajadora OLGA LUCIA OROZCO MARTINEZ, sus prestaciones sociales, salarios y demás, en tal sentido y si bien es cierto, mis poderdantes dejaron de cancelar los salarios causados entre los meses de mediados de marzo y junio de 2020, debe resaltarse que esto no se hizo a voluntad, sino como a consecuencia de la pandemia mundial ocasionada por el COVID 19, por lo que de conformidad a lo dispuesto en el artículo 51 del código sustantivo del trabajo, numeral primero bien podría configurarse una fuerza mayor o caso fortuito. 3. De otra parte, se reitera que mientras subsistió la relación laboral, mi poderdante LASLO YUNIOR RODRIGUEZ GARCIA, dio cumplimiento a sus obligaciones laborales en cuanto al pago de las prestaciones sociales a su cargo, pues la señora OLGA LUCIA OROZCO MARTINEZ, confeso que de manera anual le era cancelado lo correspondiente a sus vacaciones, primas, cesantías e intereses de cesantías, en tal sentido se reitera que la señora Orozco Martínez recibió efectivamente dichos pagos, por lo que mal podría condenarse a mi poderdante al pago de sanciones o moratorias derivadas de estos conceptos. Así las cosas, se reitera que la demandante en interrogatorio de parte llevado a cabo por parte de la juzgadora de instancia, no desconoció el pago del rubro correspondiente a las cesantías, en tal sentido se puede concluir que condenar a mi poderdante al pago de este rubro seria que este tuviese que acarrear un pago doble. En razón a lo expuesto, solicito de manera respetuosa, se revise el material probatorio y los testimonios recepcionados, y de esta forma se revoque la sentencia proferida por el juzgado 2 laboral del circuito de Soacha Cundinamarca.

Por su parte el apoderado de la accionante presentó escrito en el cual manifestó:

“mediante el presente me permito pronunciarme sobre los alegatos de conclusión elevados por la parte demandada en el proceso de la referencia; en los siguientes términos: Al numeral 1. Frente al numeral primero de dichos alegatos, debe tenerse en cuenta que si bien es cierto que la demandante tenía claro que su contrato de trabajo se efectuó con el señor Laslo Yunior, no es menos cierto que la demandada Carmen Rosa García fue condenada de forma solidaria por constituirse como una simple intermediaria en el servicio prestado, tal y como fue debidamente solicitado en el escrito de demanda. Esto no desconoce la responsabilidad de solidaridad en el pago, pues el mismo artículo 35 del C.S.T. dispone dicha responsabilidad a las personas que actúan como simples intermediarios en la relación laboral. Luego, no existe yerro jurídico o argumentativo alguno por parte del Juez de instancia. Al numeral 2. Respecto de este numeral, considera este apoderado que no es cierto que exista prueba dentro del proceso de la buena fe de la parte demandada, pues la única aseveración de la presunta buena fe alegada fue manifestada por los demandados en sus interrogatorios de parte, lo que no

puede constituir una prueba en su favor, toda vez que, como es bien sabido, debido a los mismos principios procesales “nadie puede constituir su propia prueba”; en tal sentido la manifestación de la buena fe por parte de los demandados no podía ser valorada como prueba o indicio en su favor. Esta ausencia de buena fe se complementa además con las pruebas que Sí están aportadas al proceso, tales como: Que las liquidaciones de los contratos realizadas por un profesional en derecho laboral (de quien debe presumirse su conocimiento de la normatividad laboral), las manifestaciones de los demandados sobre el acuerdo de pagar sumas redondeando las comisiones y el derecho de petición y respuesta entre las partes, donde desde ese momento se ponía de presente los derechos de la demandante, a los cuales hicieron caso omiso los demandados. Finalmente, y siendo de considerable importancia, debe tenerse en cuenta que desde el ámbito procesal no podía llegarse a una conclusión diferente pues, aun si en gracia de discusión no aceptáramos dichas pruebas, recae sobre la parte demandada el indicio grave ante la ausencia de contestación de la demanda conforme lo establece el artículo 31 del C.P.T.S.S.; indicio sobre el cual deben estudiarse las pretensiones (tal como aquella donde se solicita la declaratoria de la mala fe), razón por la cual, como quiera que no existe prueba verídica alguna que fulmine este indicio grave sobre el actuar de los demandados, debe darse cabida y plenos efectos a este indicio y, consecuentemente, condenarse a todas y cada una de las pretensiones reconocidas y condenadas por el A-Quo, sumando, por supuesto, aquellas derivadas de la declaratoria misma de la mala fe, como la indemnización moratoria por el no pago completo de la liquidación. Al numeral 3. Respetuosamente manifiesta este apoderado que difiere de los argumentos dados en este numeral, pues es claro que las prestaciones sociales no fueron pagadas en su totalidad al no reconocerse para su pago el salario realmente devengado por la parte demandante; luego, no existirían pagos dobles (como se manifiesta en el punto) como quiera que solo se reajustarían los valores a lo que realmente debió devengar la señora Olga Orozco, con las consecuentes sanciones por esta grave omisión, lo que no es un pago doble sino una sanción en favor del trabajador incumplido. Solo debería condenarse el pago completo de las cesantías durante toda la relación laboral, lo que constituye un doble pago, empero, es una doble obligación ordenada por la normatividad laboral vigente, toda vez que el artículo 254 del C.S.T. prohíbe lo pagos parciales de las cesantías, ordenando como consecencial de ello el pago nuevamente en su TOTALIDAD.”

V. CONSIDERACIONES:

De conformidad con la obligación legal de sustentar el recurso de apelación, en armonía con el principio de consonancia previsto en el 66 A del CPTSS, la Sala procede a resolver los recursos interpuestos por ambas partes, teniendo en cuenta los puntos objeto de inconformidad pues carece de competencia para pronunciarse sobre aspectos diferentes a los planteados en el momento en que se interpuso el recurso de apelación.

Antes de entrar a analizar los puntos de apelación, se advierte que en el alegato de conclusión la apoderada de la accionada manifiesta *“De otra parte, se reitera que mientras subsistió la relación laboral, mi poderdante LASLO YUNIOR RODRIGUEZ GARCIA, dio cumplimiento a sus obligaciones laborales en cuanto al pago de las prestaciones sociales a su cargo, pues la señora OLGA LUCIA OROZCO MARTINEZ, confesó que de manera anual le era cancelado lo correspondiente a sus vacaciones, primas, cesantías e intereses de cesantías, en tal sentido se reitera que la señora Orozco Martínez recibió efectivamente dichos pagos, por lo que mal podría condenarse a mi poderdante al pago de sanciones o moratorias derivadas de estos conceptos”.*

Sin embargo, este argumento resulta extemporáneo pues no fue expuesto en el recurso de apelación, por lo que la Sala se abstendrá de hacer cualquier pronunciamiento al respecto, toda vez que carece de competencia por no haberse

planteado al momento de sustentarse el recurso de apelación. Debe recordarse, que la oportunidad concedida de presentar alegatos en esta instancia va encaminada a que se refuerce o profundice sobre los argumentos –fácticos y jurídicos- expuestos inicialmente al interponerse el recurso, más no para agregar situaciones o aspectos sobre los que no se aludió en su oportunidad.

Así las cosas, con base en lo expuesto en el momento de sustentar el recurso de apelación la controversia en esta instancia resulta de determinar: (i) si la demandada Carmen Rosa García tiene la calidad de simple intermediaria del empleador y por lo tanto debe ser condenada de manera solidaria; (ii) si la suma de \$200.000 que se pagaba de manera adicional a la demandante es constitutiva de salario; (iii) es procedente ordenar el pago de cesantías de acuerdo con lo establecido en el artículo 254 del CST, por haberse pagado el auxilio de manera errada por la accionada; (iv) la terminación del contrato de trabajo fue justa al haberse configurado fuerza mayor; (v) se configuró la suspensión del contrato de trabajo por fuerza mayor; y (vi) es procedente ordenar el pago de la indemnización moratoria.

Para resolver lo correspondiente, debe tenerse en cuenta que el juez encontró demostrado el contrato de trabajo entre la demandante y el accionado Laslo Rodríguez García desde el 19 de enero de 2015 hasta el 17 de julio de 2020, decisión que no fue objeto de reparo por las partes.

La juez de primera instancia declaró que la demandada Carmen Rosa García actuó como simple intermediaria en los términos del artículo 35 del CST, por lo que consideró que es solidariamente responsable por las obligaciones derivadas del contrato de trabajo, decisión que fue apelada por la parte demandada con fundamento en que no es la propietaria del establecimiento de comercio, solo actuó como representante del empleador, pues su responsabilidad se limitaba únicamente a la parte administrativa.

Para resolver este punto de apelación de la parte demandada, se tendrá en cuenta que el artículo 35 del CST, establece en su numeral primero que *“Son simples intermediarios las personas que contratan servicios de otras personas para ejecutar trabajos en beneficio y por cuenta de un empleador”,* y en el numeral 3º dispone que *“El que celebre contrato de trabajo obrando como simple intermediario debe declarar esa calidad y manifestar el nombre del empleador. Si no lo hiciere así responde solidariamente con el empleador de las obligaciones respectivas.”*

Ahora bien, al absolver interrogatorio de parte, el demandado LASLO RODRIGUEZ GARCÍA, aceptó que el empleador de la demandante fue él y que la accionada CARMEN ROSA GARCIA que además es su madre, solo administraba el establecimiento de comercio de su propiedad y al preguntársele sobre el personal que trabajaba en el local indicó: *“manejábamos solo una persona y el encargado era yo, o sea, yo soy el titular, yo soy el dueño, es mi mamá que me colaboraba administrando el local, pero, en si quien tomaba las decisiones finales de todo de este negocio era yo”.* Que si bien su mamá fue quien hizo la contratación de la demandante, él era el que daba el visto bueno en todas las decisiones del negocio.

Por su parte la demandada CARMEN ROSA GARCÍA, al absolver el interrogatorio de parte aceptó que ella hizo la contratación de la demandante porque ella le colaboraba a su hijo administrando el establecimiento de comercio, realizaba los pagos porque él le enviaba el dinero para que lo hiciera.

Además de lo anterior, la demandante en el interrogatorio de parte, admitió que su jefe fue LASLO RODRIGUEZ y sobre CARMEN ROSA GARCIA manifestó: *“la señora Carmen Rosa García, era la administradora o era la persona que yo me entendía, pero todo el tiempo la señora Carmen, digamos para hacer mi liquidación para mi prima yo hablo con Laslo, cuando mi hijo se enfermó y tuvo un golpe, eso fue en noviembre del 2019, él tuvo un golpe en la parte baja de su cuerpo, bueno el médico le dijo que tocaba una cirugía urgente, yo tengo los papeles, yo hablé con la señora Carmen y ella me dijo que iba hablar con Laslo, o sea, cualquier decisión que ella iba a tomar siempre era con Laslo, siempre, siempre me entendí con la señora Carmen”.*

Analizadas las anteriores declaraciones, considera la Sala que la demandada CARMEN ROSA GARCÍA, si bien hizo la vinculación de la demandante y era quien impartía órdenes e instrucciones a la accionante, lo hizo como administradora del

establecimiento de comercio en el cual prestaba servicios la accionante, quien además aceptó que el jefe fue LASLO RODRIGUEZ GARCÍA, quien es el propietario del establecimiento de comercio "MEDIAS AL MENOR PRECIO MISCELANEA", de acuerdo con el certificado de matrícula de establecimiento de comercio (fls. 27 – 28. Archivo 03 Escrito Demanda).

Así las cosas, se tendrá que la demandada CARMEN ROSA GARCÍA, como administradora del establecimiento de comercio donde prestó servicios la demandante, tuvo la calidad de representante del empleador en los términos del literal a) del artículo 32 del CST, que establece que tienen esta calidad 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.

De acuerdo con lo anterior y al concluirse que la accionada CARMEN ROSA GARCÍA no tuvo calidad de intermediaria, debe ser absuelta de las condenas impuestas, y recaer sobre el verdadero empleador.

Respecto del salario, la juez declaró que correspondió al salario mínimo legal mensual vigente más la suma mensual de \$200.000, decisión que fue apelada por la parte demandada con fundamento en que se acordó con la trabajadora el pago de la suma adicional pero que no era constitutiva de salario, razón por la cual solicita que se revoque la decisión de primera instancia en cuanto declaró dicha suma como factor salarial y condenó a la reliquidación de prestaciones sociales y de aportes a seguridad social.

Para establecer si la suma adicional de \$200.000 que recibía la demandante tiene naturaleza salarial, debe recordarse que existen elementos que resultan ser determinantes al momento de establecer si una suma pagada al trabajador puede ser considerada constitutiva de salario en los términos de los artículos 127 y 128 del CST, por lo que debe analizarse si se reúnen los elementos fácticos que le

puedan dar ese carácter, si realmente se trata de un beneficio que retribuya directamente el servicio, también la periodicidad y la regularidad en su pago, su finalidad y la forma como está concebido y el hecho de ingresar al patrimonio del trabajador, así lo ha dejado sentado la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia como por ejemplo en sentencia con radicado SL7820-2014 en la que se rememoró la sentencia 32657 de 2009.

Con la demanda se aportó certificación suscrita por CARMEN ROSA RODRÍGUEZ, en la cual se hizo constar que la demandante laboró desde el 19 de enero de 2015 hasta el 17 de julio de 2020 como vendedora y que el salario devengado era el valor del mínimo mensual legal vigente, más \$200.000 (fl. 26. Archivo 03 Escrito Demanda).

Sobre el pago de esta suma adicional durante la vigencia del contrato de trabajo de manera adicional, el demandado en el interrogatorio de parte dijo: *“pues no lo tengo claro si es una bonificación, pero fue algo que se pactó, cuando la contratamos a ella en el 2015, que le íbamos a pagar un salario mínimo más 200 mil, pero no iban constituidos en el salario”*. Ahora bien, ninguno de los medios probatorios da cuenta de que las partes hubieran pactado como retribución por el servicio pactado el salario mínimo mensual legal vigente y el pago de \$200.000 por concepto de bonificación de carácter no salarial.

Al absolver interrogatorio de parte la demandante, negó que sobre esa suma se hubiera realizado pacto de exclusión salarial y por el contrario manifestó: *“no, o sea eso quedó estipulado, por dentro de mi salario, porque está en cada quincena reflejado”*

De acuerdo con lo anterior, concluye la Sala que la suma de \$200.000 que se pagó de manera adicional y permanente con el salario mínimo tuvo carácter salarial, pues no acreditó el accionado con ningún medio probatorio que existiera un pacto de exclusión salarial, o que la misma no fuera cancelada como consecuencia del servicio prestado, por lo que concluye esta Sala que la demandante devengó como salario la suma equivalente al mínimo legal mensual vigente más \$200.000 en la forma como fue establecido por la juez a quo, cuya decisión se confirma en este punto, así como las condenas por concepto de

reliquidación de prestaciones sociales y vacaciones, cuyos valores no fueron objeto de apelación por la parte demandada.

Respecto de la condena de pago de aportes al sistema de seguridad social, la inconformidad de la parte demandada recurrente se fundamenta en que se condenó a la reliquidación con base en el mayor salario, así se desprende de la manifestación que hizo luego de sustentar la apelación sobre la naturaleza del pago adicional que se hacía a la demandante, en la que a continuación dijo: *“pues no estoy de acuerdo respecto de las reliquidaciones, ni en las prestaciones sociales, ni de seguridad social a lo que fue condenada mi a poderdante”*, sin embargo, sobre el particular debe tenerse en cuenta que el juez de primera instancia en la sentencia no impuso condena por la reliquidación de los aportes, sino el pago completo de las cotizaciones con el salario real devengado por la accionante a través de cálculo actuarial, teniendo en cuenta que la demandante no fue afiliada al sistema, por lo que resulta equivocada la queja del recurrente. Además, al respecto debe tenerse en cuenta que el artículo 22 de la Ley 100 de 1993 establece la obligación del empleador de pagar las cotizaciones de los trabajadores a su servicio y como en el presente caso la parte demandada no demostró haber afiliado a la demandante a este sistema, procede la correspondiente condena por concepto de cotizaciones por el tiempo que estuvo vigente la relación laboral, que se debe efectuar mediante cálculo actuarial respecto de la cotización a pensión, como lo ordenó la juez de primera instancia, cuya decisión se confirma en este punto. Debe aclararse además, que la parte demandada no cuestionó la condena por pago de aportes al sistema de salud, razón por la cual no es posible que se realice pronunciamiento al respecto en esta instancia.

En relación con el pago de cesantías, la parte demandante solicita se ordene el pago de la totalidad de esta prestación causada durante la vigencia de la relación laboral, toda vez que al haberse realizado pagos parciales, debe darse aplicación al artículo 254 del CST.

La norma invocada al regular la prohibición de pagos parciales de cesantías dispone: “Se prohíbe a los empleadores efectuar pagos parciales del auxilio de cesantía antes de la terminación del contrato de trabajo, y si los efectuaren perderán las sumas pagadas, sin que puedan repetir lo pagado.” Si bien, en el caso bajo examen se advierte que la parte demandada pagó directamente a la trabajadora durante la vigencia de la relación laboral en diciembre de cada año el auxilio de cesantías causado (fls. 29 – 33. Archivo 03 Escrito Demanda), lo cierto es que al declararse la existencia de una sola relación laboral no era posible que la parte demandada realizara pagos parciales teniendo en cuenta la prohibición establecida por la norma. Sobre este punto la Sala de Casación Laboral se ha pronunciado manifestando que cuando el empleador ha realizado pagos directos al trabajador, desconociendo la prohibición, debe imponerse la sanción establecida en el artículo 254 del CST. En sentencia SL7335-2014, dijo la Corte:

“Sabido es que el auxilio de cesantía es una prestación social que proviene del contrato de trabajo cuya finalidad es la de remediar las necesidades del trabajador, bien sea cuando el vínculo laboral llega a su terminación y aquel permanece cesante, o para satisfacer asuntos relacionados con la vivienda y la educación en los eventos que determine la ley.

La obligación de pago de esta prestación social recae sobre el empleador, quien de conformidad con el artículo 99 de la Ley 50 de 1990 debe consignar su valor liquidado antes del 15 de febrero del año siguiente, en una cuenta individual que para tales efectos escoja el trabajador en un fondo de cesantía.

Sin embargo, puede ocurrir que el empleador incurra en el pago irregular de esta prestación, esto es, que no las consigne en un fondo sino que las entregue directamente al trabajador. Para esta clase de situaciones que no siguen los lineamientos que al respecto ha señalado la ley laboral, existe una sanción específica que se encuentra en el artículo 254 del C.S.T. y que lo es la pérdida de lo pagado por ese concepto. Así lo ha adoctrinado esta Sala de la Corte, por ejemplo, en sentencia CSJ SL, 26 sep. 2006, rad. 27186.

*En el presente asunto, no es materia de controversia que el empleador pagó directamente a su trabajadora las cesantías causadas por cada uno de los períodos indicados en las documentales de folios 26, 159, 161, 162, 168 a 169, 171, 180 a 181 y 184 a 185. La anterior conducta conllevó a que las instancias lo **sancionaran** con la pérdida de lo sufragado directamente al trabajador, y en consecuencia, se ordenara nuevamente su pago.”*

De acuerdo con lo anterior, procede la condena por concepto de pago de cesantías de acuerdo con lo establecido en el artículo 254 del CST y se ordenará nuevamente el pago de las sumas reconocidas a la demandante así:

Año	Valor pagado
2015	\$808.500
2016	\$722.404
2017	\$754.732
2018	\$869.635
2019	\$925.148
Total	\$4.080.419

En consecuencia, se revoca la absolución impartida por la juez de primera instancia en este punto y se condenará al demandado a pagar la suma de \$4.080.419 por concepto de cesantías.

En relación con la forma de terminación del contrato, afirma la parte demandada en la apelación que esta ocurrió por fuerza mayor, debido a la emergencia sanitaria causada por el virus COVID-19 y por la cual se ordenó el cierre del establecimiento de comercio en el cual prestaba servicios la demandante. En el caso bajo examen, la parte demandada al absolver el interrogatorio de parte aceptó que dio por terminado el contrato de trabajo y sobre las razones de la finalización indicó: *“cuando nosotros en abril le dijimos a ella, que lamentablemente no podíamos seguir con ella, que nosotros la íbamos a llamar en caso dado, pues de que esto fuera... no durara tanto tiempo, pues era la idea de todo el mundo, entonces hubo ya un momento cuando después de abril, creo que fue en junio, no sé un poquitico más, hablamos con ella para que pudiera regresar, si había posibilidad que se abriera el local, inclusive se trabajó con ella unos días, se le hizo una propuesta que trabajara una semana ella y una semana nosotros, pero lamentablemente, siguieron habiendo los cierres donde trabajamos nosotros, la verdad fue imposible mantenerla a ella con nosotros, lo que le digo nunca fue haciéndole un mal a ella, lo que le digo siempre fue una relación muy buena, tenemos muy buena referencias de ella, por eso duro tanto tiempo con nosotros, que pena que sea tan repetitivo pero el motivo de este problema ha sido la pandemia”*. Como puede observarse, la terminación del contrato fue de manera unilateral por decisión de la parte accionada, argumentando las restricciones ordenadas por las autoridades con el fin de mitigar la propagación del virus COVID-19 y que a su juicio constituye una fuerza mayor que le imposibilitó continuar con el contrato de trabajo. Al respecto debe tenerse en cuenta que en los términos del literal a) del artículo 62 del CST la causa invocada para la terminación no constituye una justa causa para la terminación del contrato de trabajo, por lo tanto, el empleador al finalizar el vínculo invocando un motivo que no es justa causa,

debe reconocer la correspondiente indemnización por despido, razón por la cual procede la condena impuesta por la juez a quo, cuya cuantía no fue objeto de apelación por la parte accionada.

Sobre el pago de salarios, condena que fue apelada por la parte demandada quien afirma que por fuerza mayor no fue posible que la accionante prestara servicios, configurándose la suspensión del contrato de trabajo, debe tenerse en cuenta que el artículo 51 del CST en el numeral 1º establece que el contrato de trabajo se suspende por fuerza mayor o caso fortuito que impida su ejecución.

Para establecer si en este caso se presentó la suspensión del contrato de trabajo desde abril hasta julio de 2020, tendrá en cuenta la Sala que el CST al regular la suspensión del contrato de trabajo en el numeral 1º establece como causal *“Por fuerza mayor o caso fortuito que temporalmente impida su ejecución.”*. Ahora bien, la fuerza mayor o caso fortuito se encuentra regulada en el artículo 64 del Código Civil subrogado por el artículo 1º de la Ley 95 de 1890, en los siguientes términos: *“Se llama fuerza mayor o caso fortuito el imprevisto, a que no es posible resistir, como un naufragio, un terremoto, el apresamiento de enemigos, los autos (sic) de autoridad por funcionario público, etc.”*

Al respecto al jurisprudencia ha indicado que en materia laboral también son aplicables los requisitos generales que se han exigido para esta figura, esto es, que el hecho tenga los caracteres de imprevisible, irresistible y que es indispensable en cada caso analizar y ponderar las circunstancias que rodearon el hecho. En sentencia SL7459-2017, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, dijo:

“La fuerza mayor entonces no puede ser resuelta a través de una clasificación simple o abstracta, sino que debe ser vista a trasluz de los acontecimientos, teniendo siempre como referente que aquella solo podrá predicarse en la medida en que se presente un obstáculo insuperable en el que el empleador no tenga culpa, pues desplegó toda la gestión protectora, siendo por tanto en ese evento imposible comprometer su responsabilidad.

En ese sentido lo primero que debe advertirse es que la fuerza mayor debe tener un carácter de imprevisible, es decir que en condiciones normales sea improbable la ocurrencia del hecho en las labores ordinarias que se contraten, al punto que la frecuencia de su realización, de haberse contemplado, sea insular y en ese sentido pueda predicarse sobre su carácter excepcional y por tanto sorpresiva.

Además de tal criterio, es evidente que el hecho debe ser irresistible, pese a que el empleador haya intentado sobreponerse tomando todas las medidas de seguridad en el trabajo, en últimas significa la imposibilidad de eludir sus efectos por lo intempestiva e inesperada, de ahí que no tenga ese carácter cuando aquel ha podido planificarlo, contenerlo, eludir o resolver sobre sus consecuencias, pues la exoneración de la responsabilidad por la fuerza mayor impone que, como carácter excepcional, esta sea de una magnitud y gravedad que no suceda habitualmente ni sea esperable, pero además, se insiste, tenga un carácter de inevitable.”

Con fundamento en lo anterior, corresponde analizar si en este caso en particular se configuró la causal de fuerza mayor para la suspensión del contrato de trabajo, para lo cual tendrá en cuenta la Sala que el Gobierno Nacional mediante Resolución 385 del 12 de marzo de 2020, declaró la emergencia sanitaria por causa de la pandemia del COVID-19, medida que ha sido prorrogada a través de Resoluciones 844, 1462, 2230 de 2020, 221 y 738 de 2021.

Con ocasión de la emergencia sanitaria declarada, el Gobierno Nacional a través del Decreto 457 del 22 de marzo de 2020, ordenó aislamiento preventivo obligatorio desde el 25 de marzo hasta el 13 de abril de 2020, limitado totalmente la libre circulación de personas y vehículos en el territorio nacional, con las excepciones previstas en el artículo 3º que se concretaron en 34 actividades, dentro de las cuales no se indicó la actividad a la que se dedica el establecimiento de comercio en el cual prestó servicios la demandante y que de acuerdo con el certificado expedido por la Cámara de Comercio es el *“comercio al por menor de prendas de vestir y sus accesorios (incluye artículos de piel) en establecimientos especializados.”* (fl. 27 archivo 03EscritoDemanda.pdf)

Ahora bien, la medida de aislamiento preventivo obligatorio se prorrogó y se mantuvo hasta el 1º de septiembre de 2020, a través de los Decreto 531, 593, 636, 689, 749, 878, 990 y 1076 de 2020. Cabe anotar que en los decretos relacionados, paulatinamente se fueron incluyendo actividades en las excepciones a la restricción de movilidad y en el Decreto 749 del 28 de mayo de 2020 que ordenó el aislamiento preventivo obligatorio del 1º de junio al 1º de julio de esa anualidad, se indicó como excepción en el numeral 32 del artículo 3º del citado decreto el *“comercio al por mayor y al por menor, incluido el funcionamiento de centros comerciales y actividades inmobiliarias”*, lo que quiere decir que el empleador en este caso y debido a las restricciones de movilidad

decretadas por el Gobierno, estuvo imposibilitado para ejecutar la actividad del establecimiento de comercio, desde que fue ordenado el aislamiento hasta el 1º de junio de 2020, cuando se habilitó nuevamente el comercio al por menor, excepción que fue mantenida en los decretos expedidos con posterioridad. Si bien el Ministerio del Trabajo a través de circulares como la 021 del 17 de marzo y 033 del 17 de abril de 2020, presentó lineamientos a los empleadores con el fin de proteger el empleo y la actividad productiva y propuso como alternativas de protección el trabajo en casa, el teletrabajo, jornadas laborales flexibles, vacaciones anuales anticipadas y colectivas, permisos remunerados, salario sin prestación del servicio de conformidad con el artículo 140 del CST, licencias remuneradas compensables concertadas con el trabajador, modificación de la jornada laboral, modificación o suspensión de beneficios extralegales y concertación de beneficios extralegales; lo cierto es que al empleador en este caso, no le era posible acogerse a ninguna de estas alternativas, toda vez que la actividad que desarrollaba en el local comercial en el cual prestaba los servicios la trabajadora, fue restringida de manera total desde que fue ordenado el aislamiento preventivo obligatorio hasta el 1º de junio de 2020, cuando se permitió la apertura del comercio al por menor.

Así las cosas, debe concluirse que desde el 22 de marzo hasta el 1º de junio de 2020, debido a la emergencia sanitaria declarada en el país y por causa del aislamiento preventivo obligatorio decretado por el Gobierno Nacional que limitó totalmente la libre circulación de personas en todo el territorio nacional, el demandado por causas ajenas a su voluntad estuvo imposibilitado para realizar la actividad comercial y por esta misma razón la trabajadora tampoco pudo prestar los servicios para los cuales fue vinculada. Nótese como el demandado al absolver el interrogatorio admitió que no pagó los salarios de los meses de abril, mayo, junio y julio de 2020, y al respecto manifestó: *“lamentablemente no teníamos conocimiento por no saber de leyes, pero el motivo que usted me acaba de preguntar, que es cierto fue totalmente la pandemia, sí, puede ser algo repetitivo, pero si no hubiera ocurrido esa pandemia, ella seguiría trabajando con nosotros, el local duro cerrado 70 días, de pronto un tiempo más y ese era nuestro medio para nosotros sobrevivir”*.

A juicio de la Sala, la situación que se presentó en el caso bajo examen configura la fuerza mayor en los términos indicados por la ley y la jurisprudencia, pues el decreto presidencial como consecuencia de la pandemia declarada por la aparición del virus COVID 19 fue un hecho que no pudo ser previsto y tampoco impedido por el demandado, toda vez que la restricción a la movilidad de carácter obligatorio decretada por el Gobierno se constituye en un acto de autoridad que fue ajeno a la conducta del empleador.

Así las cosas, concluye la Sala que el contrato de trabajo estuvo suspendido entre el 15 de marzo hasta el 1º de junio de 2020, y por tal razón no se generó la obligación para el empleador de pagar los salarios causados en el tiempo indicado, se modificará la condena impuesta en primera instancia a la suma de \$1.832.143, que corresponde a los salarios causados a partir del 1 de junio hasta el 17 de julio de 2020 fecha en que terminó la relación laboral, pues al desaparecer la causal de fuerza mayor derivada del decreto presidencial, debía reanudarse la prestación del servicio por la trabajadora.

De igual manera deberá descontarse el tiempo de la suspensión de las liquidaciones de cesantías y vacaciones del año 2020, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53 del CST que establece que los períodos de suspensión pueden descontarse al liquidar vacaciones y cesantías. En consecuencia, se tiene que por concepto de cesantías debía pagársele la suma de \$335.316 y el empleador pagó la suma de \$318.127, lo que arroja una diferencia de \$17.189 y no de \$268.676 como indicó la juez a quo. De igual manera, por concepto de vacaciones debía reconocerse el valor de \$167.658 y se reconocieron \$159.063, que arroja una diferencia de \$8.595 y no de \$134.339 como se declaró en primera instancia.

Al realizar las operaciones aritméticas del caso se tiene que el valor total por reliquidación de cesantías corresponde a \$647.646 y por vacaciones a \$512.109, por lo que se modificarán las condenas por estos conceptos.

Respecto de la sanción moratoria del artículo 65 del CST que reclama la parte demandante, debe recordarse que el numeral 1º de la mencionada norma, establece que 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 pagarle como indemnización, una suma igual al último salario diario por cada día de retardo hasta por 24 meses o hasta cuando el pago se verifique si el período es menor y que si transcurrido ese tiempo desde la terminación del contrato, sin que el trabajador haya iniciado la reclamación laboral por la vía ordinaria, tendrá derecho al pago de intereses moratorios a la tasa máxima de crédito de libre asignación certificado por la Superintendencia Financiera, a partir de la iniciación del mes 25 hasta cuando el pago se verifique. Dispone la misma norma en el párrafo segundo que el pago por los 24 meses, sólo se aplicará a los trabajadores que devenguen más de un salario mínimo mensual vigente y para los demás seguirá vigente lo dispuesto en el artículo 65 del CST.

Ahora bien, debe recordarse que frente a esta sanción, la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha sido clara al indicar que esta condena no es automática y que debe observarse si existió o no buena fe por parte de empleador, en la omisión en el pago de salarios y prestaciones sociales.

Así por ejemplo en sentencia SL11436-2016 en la cual la Corte Suprema de Justicia rememoró la sentencia con radicado 24397 de 2005, explicó que los jueces deben valorar ante todo la conducta asumida por el empleador que no satisface a la extinción del vínculo laboral las obligaciones a su cargo, valoración que debe hacerse desde luego con los medios probatorios específicos del proceso que se examina y que en materia de la indemnización moratoria no hay reglas absolutas que objetivamente determinen cuando un empleador actuaba de buena o de mala fe y que sólo con el análisis particular de cada caso en concreto y sobre los medios de prueba allegados en forma regular y oportuna, podría esclarecerse lo uno o lo otro. De igual manera ha indicado la jurisprudencia que para la imposición de

estas sanciones el juez debe analizar si la conducta del demandado permite comprobar que su actuación fue de buena fe y ajena a la intención de causar daño al trabajador, para lo cual deben analizarse los medios de prueba para comprobar la existencia de otros argumentos que sirvan para abstenerse de imponer la sanción.

En sentencia SL808-2021, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia indicó:

“La Corte, en desarrollo de su función de interpretar las normas del trabajo, ha sostenido que la indemnización moratoria no es automática y tiene un carácter eminentemente sancionatorio, pues se genera cuando quiera que el empleador se sustrae, sin justificación atendible, del pago de salarios y prestaciones sociales a que tiene derecho el trabajador a la terminación del vínculo laboral. Así lo precisó, entre otras, en las decisiones CSJ SL8216-2016, CSJ SL6621-2017, CSJ SL13050-2017 y CSJ SL13442-2017, en la primera de ellas se dijo: «la Corte en desarrollo de su función de interpretar las normas del trabajo y crear jurisprudencia, ha sostenido que la sanción moratoria no es automática. Para su aplicación, el juez debe constatar si el demandado suministró elementos de persuasión que acrediten una conducta provista de buena fe».

Acorde con la jurisprudencia, la buena fe equivale a obrar con lealtad, rectitud y de manera honesta, es decir, se traduce en la conciencia sincera, con sentimiento suficiente de probidad y honradez del empleador frente a su trabajador que, en ningún momento, ha querido atropellar sus derechos, lo cual está en contraposición con el obrar de mala fe de quien pretende obtener ventajas o beneficios sin una suficiente dosis de integridad o pulcritud...”

En el caso bajo examen, si bien se profirieron condenas por concepto de reliquidación de prestaciones sociales, considera la Sala que el pago incompleto de estos conceptos, no puede estimarse como revestida de mala fe o que en ella existiera el ánimo de causar un perjuicio a la trabajadora, pues el empleador liquidó las prestaciones tomando el salario mínimo legal bajo el convencimiento de que la suma de \$200.000 que pagaba mensualmente no constituía salario, además durante la vigencia de la relación laboral pagó las prestaciones sociales en los valores que creía deber y en las fechas en que se causaron estos derechos. Nótese como la demandante al absolver el interrogatorio de parte al referirse a los pagos que le hacía la administradora del establecimiento, manifestó: *“ella fue muy cumplida en sus pagos, o sea, hoy es quince se demoraba un día, pero lo que le digo, me hacía, o sea había en veces, quincenas que ella me decía, toda su plática acá esta, tan. Firmeme y numero de cedula, ella siempre me hizo firmar, pero había otras quincenas que ella me decía: -Olga le voy a dar 200 y estos días cuadramos, Olga le voy a dar 300 y el resto, miramos estos días, o sea; señora juez, con el respeto que usted se merece, yo no estoy aquí para hundir a la señora Carmen ni nada de eso,*

yo estoy diciendo la verdad...” Esta actuación acredita que su conducta no pretendía el desconocimiento de las normas laborales, sino que de buena fe, al finalizar la relación creyó no deber suma alguna a la demandante, razón por la cual se absolverá de las peticiones de indemnización moratoria.

Agotados los temas de apelación, pues como se dijo al inicio de la providencia la Corporación carece de competencia para examinar otros aspectos, se revocará parcialmente la sentencia apelada para absolver a la demandada CARMEN ROSA GARCÍA de las peticiones de la demanda y condenar al demandado al pago de cesantías. Por haber prosperado parcialmente los recursos interpuestos, no se impondrá condena en costas en la segunda instancia.

Por lo expuesto la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

RESUELVE

1. **REVOCAR** el numeral 3 de la parte resolutive de la sentencia dictada por el Juzgado Segundo Civil del Circuito de Soacha el día 25 de marzo de 2021 dentro del proceso ordinario promovido por **OLGA LUCIA OROZCO MARTINEZ** contra **LASLO YUNYOR RODRIGUEZ GARCÍA** y **CARMEN ROSA GARCÍA**, para en su lugar **DECLARAR** que la demandada **CARMEN ROSA GARCÍA** no debe responder solidariamente por el pago de las condenas impuestas y **ABSOLVERLA** de todas las peticiones de la demanda, de conformidad con lo indicado en la parte motiva de esta sentencia.
2. **REVOCAR** parcialmente la sentencia de primera instancia en cuanto absolvió de la petición de pago de cesantías y en su lugar **CONDENAR** al demandado **LASLO YUNYOR RODRÍGUEZ GARCÍA** a pagar la suma de \$4.080.419 por concepto de cesantías, de acuerdo con lo indicado en la parte motiva de esta sentencia.
3. **MODIFICAR** los literales a), b) y d) del numeral 5º de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia y en su lugar **CONDENAR** al demandado **LASLO**

YUNYOR RODRÍGUEZ GARCÍA a pagar la suma de \$647.646 por concepto de reliquidación de cesantías; \$512.109 por concepto de reliquidación de vacaciones y \$1.832.143 por concepto de salarios desde el 1º de junio al 17 de julio de 2020, de conformidad con lo expuesto en la parte motiva de esta sentencia.

4. **CONFIRMAR** la sentencia apelada en sus demás partes.
5. **SIN COSTAS** en esta instancia.

CÓPIESE, NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE,



JAVIER ANTONIO FERNÁNDEZ SIERRA
Magistrado



MARTHA RUTH OSPINA GAITÁN
Magistrada



EDUIN DE LA ROSA QUESSEP
Magistrado



SONIA ESPERANZA BARAJAS SIERRA
SECRETARIA