

TRIBUNAL SUPERIOR
DISTRITO JUDICIAL DE CUNDINAMARCA
SALA LABORAL

Magistrado Ponente: **EDUIN DE LA ROSA QUESSEP**

PROCESO ORDINARIO LABORAL PROMOVIDO POR ANGELA OLAYA LEMUS CONTRA SUMMERHILL SCHOOL S.A.S. Y BLANCA INÉS MARTÍNEZ. Radicación No. 25286-31-05-001-**2019-00297-01**.

Bogotá D. C. seis (6) de octubre de dos mil veintiuno (2021).

Se emite 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 decide el recurso de apelación interpuesto por el apoderado de la parte demandada contra la sentencia de fecha 6 de julio de 2021 proferida por el Juzgado Laboral del Circuito de Funza, Cundinamarca.

Previa deliberación de los magistrados que integran la Sala y conforme los términos acordados, se procede a proferir la siguiente:

SENTENCIA

- 1.** La demandante instauró demanda ordinaria laboral contra las demandadas con el objeto que se declare la existencia de contrato de trabajo entre la demandante y la sociedad demandada; que la señora Blanca Inés Martínez fue beneficiaria de la labor prestada por la trabajadora; que la relación terminó el 27 de julio de 2018; que la cláusula doce del contrato de trabajo es ineficaz; que no le pagaron prestaciones sociales; que el descuento que se le hizo no tiene fundamento jurídico y es una cláusula ineficaz. Como consecuencia de esas declaraciones solicita se condene a los demandados pagar cesantías, sus intereses, prima de servicios, vacaciones, sanción del artículo 65 del CST a razón de \$70.000 diarios; costas y agencias en derecho.

- 2.** Como sustento de sus pretensiones, manifestó la actora que el colegio Summerhill School es una institución educativa de propiedad de Blanca Inés Martínez, quien a su vez es representante legal de la sociedad homóloga la

cual se utiliza para contratar el personal de aquel; que fue contratada a término fijo por las demandadas para prestar sus servicios en el colegio de propiedad de la señora Martínez; inició labores el 26 de enero de 2018 y terminó el 27 de julio del mismo año; se desempeñó como docente en jornada de 7 a.m. a 4 p.m.; recibía órdenes de la señora Blanca Inés Martínez, dueña y representante legal del colegio; su último salario fue \$2.100.000; presentó renuncia al cargo el 27 de julio de 2018; en la misma carta de renuncia el abogado del colegio anotó de su puño y letra que debía responder por la terminación intempestiva del contrato, de acuerdo con la cláusula doce del contrato, en la que se estableció el pago de treinta días de salario como indemnización, conforme lo consagra el artículo 64 del CST, para lo cual se autorizó al empleador para hacer el descuento respectivo; cláusula que es ineficaz pues esa norma había sido derogada por el artículo 28 de la Ley 789 de 2002; que debido al descuento, no recibió ninguna suma por prestaciones sociales, a pesar de tratarse de derechos ciertos e indiscutibles; esta conducta es repetitiva de los empleadores, tan es así que en varias oportunidades ha suscrito conciliaciones por hechos similares, conducta que, desde el año 2015, ha sido puesta en conocimiento de las autoridades.

3. La demanda fue presentada el 1 de abril de 2019; se admitió en auto de 2 de agosto siguiente; notificada el 5 de septiembre posterior y contestada el 19 del mismo mes y año.
4. Los demandados contestaron, al unísono y en un solo escrito, con oposición a las pretensiones; manifestaron que la sociedad es la propietaria del colegio y la señora Blanca Inés Martínez es la representante legal de aquella; que la actora fue vinculada por medio de un contrato de trabajo a término fijo, el cual terminó el 26 de julio de 2018, y además de docente era directora de un grupo, que quedó al garete por su renuncia intempestiva; aducen que la indemnización está enmarcada en el artículo 64 del CST y quedó incorporada en el contrato vigente en virtud de la autonomía de la voluntad, por lo cual la empleadora quedó autorizada para hacer el descuento respectivo; niega ser cierto que la demandada haya conciliado otros procesos con pretensiones y hechos similares a este, no ha sido condenada por este concepto, ni su conducta es reiterada. En las razones de derecho, se refirió "*in extenso*" a los derechos de los niños, consagrados en el artículo 44 de la C.P., los que resultaron afectados por el retiro repentino de la

demandante. Propuso las excepciones de inexistencia de las obligaciones demandadas, cobro de lo no debido, mala fe de la demandante.

5. El juzgado, por medio de auto de 1 de septiembre de 2020 tuvo por contestada la demanda, y señaló el 6 de noviembre siguiente, como fecha para la audiencia del artículo 77 del CPTSS; como a esta diligencia no compareció la señora Blanca Inés Martínez, la declaró confesa ficta respecto de los hechos 9, 16, 26, 27, 28, 29, 30 de la demanda. Terminado el acto, citó para la audiencia de práctica de pruebas y dictar la sentencia, fijando para ello el día 10 de diciembre posterior, fecha en que no se pudo llevar a efecto por problemas técnicos; para proseguirla, mediante auto de 16 de diciembre, se señaló el 21 de junio de 2021, sin embargo, esta audiencia tampoco se realizó, y se programó el 29 siguiente para su realización, fecha en la que se inició la audiencia de trámite y se fijó el 6 de julio para su continuación.
6. La Jueza Laboral del Circuito de Funza, Cundinamarca en sentencia proferida el 6 de julio de 2021, declaró la ineficacia de la cláusula doce del contrato de trabajo suscrito entre la demandante y la sociedad Summerhill School S.A.S. y que los descuentos realizados son ilegales, por tanto deben pagársele; condenó a la sociedad pagar \$1.598.800 por descuentos y \$63.000 por concepto "de vacaciones disfrutadas", así como a \$70.000 diarios como sanción moratoria desde el 28 de julio de 2018 al mismo día y mes del año 2020, y a partir de esta última fecha intereses moratorios a la tasa máxima certificada por la Superintendencia Financiera, hasta cuando pague los salarios y prestaciones sociales a que condenó; impuso a esta demandada las costas del procesos, fijando las agencias en derecho en dos millones de pesos; absolvió a Blanca Inés Martínez.

La funcionaria empezó por afirmar que no había controversia sobre la existencia del contrato de trabajo, sus extremos temporales, el cargo, ni el último salario. Citó el artículo 43 del CST sobre cláusulas ineficaces que violan los derechos mínimos del trabajador. Seguidamente asentó que la renuncia es una forma de terminar el contrato de trabajo y la ley faculta al trabajador para presentarla. Anota que el denominado preaviso para este efecto, que existía antes de la Ley 789 de 2002, fue derogado por esta, y por lo tanto, no se podía imponer esta carga a la dimitente. Reconoce que en el contrato de trabajo se incluyó dicha cláusula, consistente en el pago de treinta (30) días de salario a cargo del trabajador, si no avisa antes de ese

tiempo, la terminación unilateral de su relación, a título de indemnización; cláusula que definitivamente tilda de ilegal, aclarando que en esos términos rectifica la posición que con anterioridad había expuesto, toda vez que las garantías de la ley del trabajo no pueden ser desconocidas so pretexto de un acuerdo entre las partes, pues se trata de regulaciones que no solo están en los textos legales, sino en la Constitución Política y en las normas internacionales, entre ellas el Convenio 095, ratificado por Colombia en 1963, en el que se le da una protección especial al salario. Al ser ineficaz la cláusula, no podía ser aplicada por la demandada, como lo hizo. Manifestó que además del artículo 43 existen las prohibiciones a los empleadores (art. 59 ídem) de no realizar descuentos no autorizados por la ley o por el trabajador. Recalca que si bien la demandada hizo una liquidación reconociendo los derechos prestacionales de la actora, procedió a descontarlas, sin estar ello permitido. Lo anterior, concluye la juez, conlleva a que deba reconocerse el descuento que se le hizo y con el que se privó a la trabajadora del disfrute de sus prestaciones sociales.

En cuanto a la sanción moratoria, luego de recordar que no es de aplicación automática y corresponde a la demandada demostrar la buena fe, consideró que no cumplió con esta carga probatoria, pues lo que advirtió fue la posición marcada del colegio de insistir que la cláusula fue pactada de mutuo acuerdo cuando la misma contraviene el CST. Sobre el señalamiento de la accionada en cuanto a que el retiro repentino de la trabajadora afectó y perjudicó el derecho de los niños, que es de especial protección Constitucional, consideró que es responsabilidad del plantel prestar el servicio de educación.

Sobre la extensión de la condena a la señora Blanca Inés Martínez, que solicita la demandante, expresó que el contrato de trabajo fue suscrito por la sociedad demandada, y la citada señora fungió como rectora y representante legal; que no observa un argumento para que esta responda solidariamente, pues no se configuran los presupuestos del artículo 34 *ibídem*, ni tampoco los del artículo 36 *ejusdem* dado que no se trata de una sociedad de personas, sino de una simplificada por acciones, en las que no se cumple con el supuesto de la última norma citada.

7. Apelaron los apoderados de ambas partes.

- 7.1. La parte demandante insistió en que debe condenarse también a la señora Blanca Inés Martínez, dando el mismo tratamiento que si se tratara de un establecimiento de comercio, toda vez que ella es la dueña del colegio y verdadera empleadora; está utilizando la sociedad para contratar empleados, por lo que esta debe responder solidariamente.
- 7.2. A su vez la demandada cuestiona la aplicación que hace el juzgado del principio de la buena fe y sobre las costas. Explica que el despacho dice que no obra prueba de la buena fe sino de la mala fe, y con ello viola el artículo 29 de la Constitución Nacional sobre debido proceso, porque no tuvo en cuenta la prueba documental que demuestra que hubo contrato de trabajo que recogió la voluntad de las partes. Se prejuzga al desconocer la buena fe en su responsabilidad en cuanto a la educación de los menores, que no es solo del colegio sino también de los docentes que desean ingresar, entre estas la responsabilidad que asumen frente a los jóvenes, circunstancia que fue desconocida porque se dejó al garete a los estudiantes. Recalca que en el paginario no obra prueba de condena, según dice el apoderado de la demandante, de la cual su representada no ha sido notificada. Que hizo la averiguación y pudo constatar que ese pronunciamiento versa sobre un proceso que cursaba para la misma fecha de estos hechos, a lo cual hay que tener en cuenta que no puede operar el *non bis in ídem*; señala que se está condenando doblemente al colegio por unos hechos que su poderdante no conocía. Aclara que las manifestaciones que hace el apoderado de la contraparte son sobre unos documentos que solucionaron unas situaciones a través de acuerdos conciliatorios, pero donde no se puede prejuzgar a una persona por haber tenido en anteriores ocasiones situaciones que no fueron dirimidas por sentencia judicial. El fallo que se menciona en primera instancia, proferido por el Tribunal de Cundinamarca en febrero de 2020, hace referencia a la manera en que se llevó a cabo la relación laboral, hasta el punto que el Tribunal hace relación al pago de la cláusula penal con respecto a que no se ha demostrado la mala fe. Rebate que la juez, con el solo hecho de unos documentos que no muestran más que unas conciliaciones, ya entra a calificar la mala fe. Asevera que el fallo de la juez, como representación del Estado, no está atendiendo el derecho de los menores. Que el colegio trata de evitar esas situaciones que perjudican a los estudiantes, con el acercamiento en el proceso de contratación en donde se les capacita y se les pone en conocimiento la cláusula que busca que no se les cause ningún tipo de perjuicios a los menores consistente en el

descuento de treinta días de salario en caso de que no se diera el aviso con suficiente antelación para que el colegio pudiera evitar situaciones como la presentada. Reitera que la renuncia fue intempestiva, y el colegio le pidió que la reconsiderara o que concediera un término prudente mientras se conseguía el nuevo docente, como dice el testigo González, coordinador del colegio, que no fue tachado por la juez. Este mismo declarante indica que la demandante no dejó trabajos a los estudiantes mientras se conseguía su reemplazo, los dejó al garete, con lo que se desconoció el derecho a la educación, que está conectado con la responsabilidad de los educadores. Frente a esto, prosigue, el colegio tiene que tener una herramienta para proteger el derecho, y ¿cuál es? Pues ponerse de acuerdo con el docente a través de una cláusula, que fue aceptada de manera voluntaria y con la cual no se violó ningún derecho laboral, por cuanto las prestaciones sociales fueron reconocidas y canceladas. Resalta que se habla de mala fe cuando el colegio lo que hizo fue proteger a los alumnos con dicha cláusula. Cuestiona que la sanción del artículo 65 no se aplicó por el justo derecho, sino como un castigo a la demandada por preservar el derecho a la educación. Plantea que la mala fe debe ser demostrada, pues la buena fe es constitucional.

- 8.** Recibido el expediente digital, se admitió el recurso de apelación mediante auto del 17 de agosto de 2021.
- 9.** Luego, en atención a lo establecido en el numeral 1º del artículo 15 del Decreto 806 del 4 de junio de 2020, con auto del 24 siguiente, se corrió traslado a las partes para que presentaran sus alegatos de conclusión.
- 9.1.** La demandada solicita se revoque el fallo. Reitera que la cláusula doce del contrato encuentra apoyo en el artículo 64 del CST en cuanto dispone que en todo contrato va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable. Citó también el artículo 101 ídem en tanto señala que el contrato se entiende celebrado por el año escolar. Reitera que el objeto de la cláusula fue preservar el derecho a la educación de los estudiantes, en su mayoría menores de edad, con el fin de que no se vieran afectados por la abrupta y repentina terminación del contrato de trabajo, situación que ocurrió con el retiro de la demandante, como lo indicó el testigo Luís Ernesto González. Que esa cláusula la firmó la actora de manera libre y por lo mismo la entidad tenía el convencimiento de la corrección de su actuación, por lo que no puede ser condenada a la sanción moratoria. Citó pronunciamientos

de la Corte Suprema de Justicia sobre el punto y trajo a colación un pronunciamiento de este Tribunal, de fecha 3 de febrero de 2020, en un proceso de similares contornos.

9.2. A su turno, el apoderado de la demandante solicita se condene también a la propietaria del colegio, señora Blanca Inés Martínez, quien es la verdadera empleadora, ya que la sociedad es utilizada únicamente para contratar empleados, siendo una simple intermediaria; que la sociedad debe responder solidariamente.

CONSIDERACIONES

De conformidad con lo preceptuado en el artículo 35 de la Ley 712 de 2001 esta Sala de Decisión emprende el estudio de los puntos de inconformidad planteados por los recurrentes en el momento de interponer y sustentar sus recursos ante el juez de primer grado, como quiera que el fallo que se profiera tiene que estar en consonancia con tales materias, sin que sea permitido abordar temas distintos de estos.

Atendiendo ese marco, se tiene que, aunque no es muy claro el apoderado de la demandada en la sustentación del recurso, es dable entender que lo que en el fondo plantea es la legalidad de la cláusula objeto de controversia, así como su cuestionamiento a la condena por sanción moratoria derivada de la mala fe que el juzgado atribuyó a la falladora. De modo que los problemas que se resolverán son: es legal o ilegal la cláusula de marras; y si hay lugar a mantener la condena por sanción moratoria por el descuento que practicó el colegio a la trabajadora al terminar el contrato de trabajo. Y por parte del demandante, se dilucidará si hay lugar a extender las condenas a la señora Blanca Inés Martínez.

La cláusula objeto de controversia es la número doce del contrato de trabajo suscrito entre demandante y el colegio demandado, cuyo texto es el siguiente:

“...observando la garantía del derecho a la educación de los niños, niñas y jóvenes, el principio de calidad contemplado en la Ley de infancia y adolescencia y para facilitar el empalme con otro docente dentro de un tiempo prudencial, en el evento que el (a) PROFESOR (A) decida dar por terminado unilateralmente el presente contrato sin observar un término de aviso de treinta días como mínimo, con anterioridad a que se materialice su renuncia, pagará a título de indemnización al empleador el equivalente a 30 días de salario, de acuerdo con los

términos del artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo para lo cual el EMPLEADO autoriza a la institución a hacer efectivo el respectivo descuento”

No se requiere de mayores elucubraciones para llegar a la conclusión de la ineficacia de dicha cláusula, de acuerdo con lo previsto en el artículo 43 del Código Sustantivo del Trabajo, en cuanto señala: *“En los contratos de trabajo no producen ningún efecto las estipulaciones o condiciones que desmejoren la situación del trabajador en relación con lo que establezcan la legislación del trabajo, los respectivos fallos arbitrales, pactos, convenciones colectivas y reglamentos de trabajo y las que sean ilícitas o ilegales por cualquier aspecto; pero a pesar de la ineficacia de esas estipulaciones, todo trabajo ejecutado en virtud de ellas, que constituya por sí mismo una actividad lícita, da derecho al trabajador para reclamar el pago de sus salarios y prestaciones legales por el tiempo que haya durado el servicio hasta que esa ineficacia se haya reconocido o declarado judicialmente”*.

La norma es clara y categórica y se traduce en que en esta materia no es dable introducir en el contrato de trabajo estipulaciones que impongan a los trabajadores cargas pecuniarias o de otra naturaleza superiores a las establecidas en la ley, y que es manifestación evidente del carácter protector del Derecho del Trabajo.

Lo anterior cobra mayor importancia en el sub lite si se tiene en cuenta que antes de la Ley **789 de 2002** existía el numeral 5° del artículo 6° de la Ley 50 de 1990, reformativo del artículo 64 del CST, que permitía al empleador descontar, a título de indemnización, de la liquidación de prestaciones sociales adeudadas al trabajador, la suma equivalente a 30 días de salario, si este de forma intempestiva daba por terminado el contrato de trabajo, **pero esta regulación específica fue eliminada de dicho artículo**, por la citada ley, de modo que no es viable que se reproduzca o resucite mediante su inclusión en los contratos de trabajo, como pretende hacerlo la empleadora.

Esa ineficacia no se disipa por el objeto que busca la cláusula, consistente, según dice el apoderado de la sociedad demandada, en evitar renunciaciones intempestivas que causen perjuicio a los jóvenes y menores y de paso afecte el derecho de la educación, por cuanto en este caso la ley es inequívoca al señalar un límite a las potestades del empleador, que resulta infranqueable, en lo relacionado con las cargas que le puede imponer al trabajador.

Por eso, la referida estipulación no puede estudiarse de acuerdo con la autonomía de la voluntad de las partes, como también alega la demandada, porque en el ámbito laboral no opera de manera absoluta el principio *pacta sunt servanda* y no siempre el contrato es ley para las partes, porque los contratantes no gozan de esa autonomía en todos los campos, sino únicamente para ampliar o mejorar los derechos de los trabajadores, y carecen de ella cuando lo convenido busque desconocer o desmejorar las garantías mínimas consagradas en la legislación en favor de estos, precisamente en virtud de la desigualdad y asimetría que genera en relación con el empleador (CSJ, sentencia 758 del 11 jun. 1987). En otras palabras, en este campo la autonomía de la voluntad desempeña un papel secundario y no primario como en materia civil en donde la ley presume un plano de igualdad entre los contratantes, como dijo este Tribunal en sentencia de 3 de febrero de 2020 en un proceso contra las mismas demandadas.

De acuerdo con lo antes dicho, entonces, y como quiera que la renuncia de la demandante tiene fecha de 25 de julio de 2018 para hacerse efectiva el 27 del mismo mes y año, la demandada aplicó el descuento pactado, y de los valores que debía pagar por concepto de salario, prestaciones sociales y demás rubros que le correspondían a la servidora, retuvo la suma de \$1.598.800, la cual nunca debió ser compensada dada la ineficacia de la cláusula en que el mismo se apoyó. No se hace ninguna mención a la devolución de la suma que la demandada compensó por concepto de vacaciones, porque en el recurso ninguna mención se hace al respecto. En este caso es indiferente que el descuento se hubiese practicado sobre salarios o prestaciones sociales, porque ello en ningún caso excusaría o justificaría a la empleadora. De suerte que en estos aspectos se confirmará la decisión recurrida.

En lo atinente a la sanción moratoria, a la que el juzgado condenó, debe decirse que tal como lo sostuvo la jueza, dicha sanción no es de imposición inexorable y automática; es decir no es suficiente que resulten a favor del trabajador particular unos saldos por salarios y prestaciones sociales para que se aplique necesariamente, sino que es deber del juez analizar las razones dadas para justificar el pago incompleto de los mencionados rubros, y si las mismas resultan de recibo, puede exonerarse de su pago. No es que al trabajador incumba demostrar que su empleador actuó de mala fe, como planteó el apoderado de las demandadas en la sustentación del recurso de apelación, sino que es el segundo el que está obligado a demostrar que su

conducta estuvo revestida de buena fe. Es que siendo carga del empleador pagar la totalidad de los salarios y prestaciones sociales una vez terminado el contrato de trabajo, resultaría un despropósito que deba demostrarse además que para esa omisión actuó de mala fe, porque lógicamente quien incumple los deberes legales es el que está llamado a justificar su conducta.

Lo importante es que las razones que exponga el empleador puedan ser consideradas como atendibles, a tal punto que razonablemente lo hubiesen llevado al convencimiento de que nada adeudaba a su trabajador, para ubicarlo en el terreno de la buena fe, entendida esta como aquel *«obrar con lealtad, con rectitud y de manera honesta, es decir, (...) en la conciencia sincera, con sentimiento suficiente de lealtad y honradez del empleado frente a su trabajador, que en ningún momento ha querido atropellar sus derechos»*, sin que, por alguna razón, la mala fe pueda presumirse en su contra (CSJ, sentencias radicados 32416 de 2010, 38973 de 2011, y SL11436 de 2016).

En este asunto considera la sala que la entidad demandada efectuó el descuento de los 30 días de salario a la demandante en la liquidación final de prestaciones sociales, (fl. 152), con apoyo en lo pactado en la cláusula 12 del contrato de trabajo suscrito entre las partes, de lo que se colige que tenía el convencimiento, aunque errado, de que tal cláusula gozaba de plena validez, por la autonomía de la voluntad de los contratantes y lo consagrado en el artículo 64 del C.S.T., de tal suerte que, si bien es cierto dicho actuar no se ajusta a derecho, como quedó estudiado, razonablemente lo basó en lo convenido por ellos, de lo que resulta razonable concluir que su proceder no puede ser enmarcado en el escenario de la mala fe, ya que si bien no se ajusta a derecho, lo cierto es que tenía la convicción que podía efectuarlo ante la renuncia de la actora sin haberle avisado previamente como lo habían convenido en la citada cláusula.

Así mismo, no hay que pasar por alto que la forma en que quedó redactado el artículo 64 del CST luego de la reforma introducida por el artículo 28 de la Ley 789 de 2002. En efecto, su primer inciso prevé que *"en todo contrato va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable"*.

Mírese que esta parte de la norma en ningún caso circunscribe la responsabilidad por ruptura del contrato de trabajo, solo al empleador, pues

habla de que la indemnización de perjuicios está a cargo de la parte responsable, y las partes del contrato de trabajo son dos: el empleador y el trabajador; o sea que la norma quedó con una redacción ambigua. De modo que esta circunstancia también lleva a considerar que la demandada, como lo adujo en la contestación de la demanda, creyera que podía convenir la cláusula en cuestión y que en virtud de la misma estaba autorizada para descontar el monto de la indemnización a cargo de la trabajadora; tesis que si bien es incorrecta, se repite, pudo llevarla a incurrir en el error reseñado.

De modo que en este aspecto se revocará la sentencia apelada en cuanto condenó a la referida sanción, y en su lugar absolverá por este concepto. El anterior resultado impone el deber, con apoyo en recientes directrices jurisprudenciales, contenidas en las sentencias de la Sala de Casación Laboral SL359 y SL859 de 2021, imponer la actualización de las condenas; así entonces, se ordena que la sociedad demandada pague a la demandante la indexación sobre las condenas impuestas, con base en los IPC certificados por el DANE, tomando como índice inicial el de la fecha en que terminó el contrato y como final el de la fecha en que efectivamente se haga el pago.

En los anteriores términos queda estudiado el recurso de la demandada.

Respecto del recurso de la demandante, corresponde traer a colación, lo dicho por el Tribunal en la sentencia de 3 de febrero de 2020 antes mencionada (expediente Radicación No. 25286 31 03 001 2018 00800 01):

“Como en el expediente quedó demostrado que el contrato de trabajo se celebró entre la demandante y la sociedad demandada, no hay lugar a involucrar a la persona natural en este caso. Con todo, y aun cuando esta sala interpretara que lo que pretende la demandante es la responsabilidad solidaria de Blanca Inés Martínez, en su calidad de representante legal y accionista de esa sociedad, habría que decir que tampoco podría declararse a esta persona como responsable de las condenas por el simple hecho de ser accionista de la sociedad por acciones simplificadas, no solo porque no se dan los presupuestos del artículo 1° de la Ley 1258 de 2008 sobre el fraude laboral, sino porque adicional a ello el Derecho le reconoce a una entidad de esta naturaleza – sociedades comerciales -, mientras exista, una personalidad jurídica que se traduce en una aptitud de ser sujeto de derechos y obligaciones, cuya constitución en debida forma, da génesis a una persona jurídica distinta de los socios o accionistas individualmente considerados a la luz del artículo 98 del Código de Comercio, es decir, que crea un nuevo centro unitario de imputación de derechos y deberes, que ostenta un patrimonio totalmente separado del de los constituyentes, con la plena capacidad de adquirir

bienes y derechos, y contraer obligaciones, y que para el caso concreto de las sociedades anónimas, incluidas por supuesto, las SAS., implica que gocen del beneficio de separación del riesgo como una expresión del patrimonio propio de las personas jurídicas”.

Es cierto que la señora Blanca Inés Martínez es la dueña del colegio, como lo admitió en el interrogatorio de parte, y se desprende además de las resoluciones que le concedieron licencia de funcionamiento, pero debe reiterarse que la sola propiedad del establecimiento no es suficiente para pregonar la condición de empleador, pues puede ocurrir que esta calidad la ostente una persona, natural o jurídica, diferente, lo que aquí sucede porque los aportes a seguridad social y parafiscales fueron pagados por la sociedad, amén de que las diligencias de conciliación que aportó la demandante fueron realizadas siempre con la sociedad (antes organizada como E.U. o empresa unipersonal, hoy S.A.S.) y fue esta la que se comprometió con los pagos fruto de esos acuerdos. De otro lado, no se demostró ni se advierte ánimo defraudatorio en la invocación de la demandada como empleadora.

Por lo tanto, en el punto analizado, se confirmará la decisión de la jueza.

En esos términos quedan resueltos los recursos de apelación interpuestos por los apoderados de ambas partes.

Sin costas en esta instancia, porque ambos recursos fracasaron.

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

RESUELVE:

PRIMERO. REVOCAR PARCIALMENTE la sentencia de fecha 6 de julio de 2021 proferida por el Juzgado Laboral del Circuito de Funza, Cundinamarca, dentro del proceso ordinario laboral de ANGELA OLAYA LEMUS CONTRA COLEGIO SUMMERHILL SCHOOL S.A.S. y OTRA, en cuanto condenó a sanción moratoria e intereses moratorios; en su lugar absuelve de esa pretensión, pero en su defecto ordena la actualización monetaria de las condenas impuestas en los términos señalados en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO: CONFIRMAR en lo demás la sentencia recurrida.

TERCERO: Sin costas en esta instancia.

CUARTO: DEVOLVER el expediente digital al juzgado de origen.

NOTIFÍQUESE POR EDICTO Y CÚMPLASE,



EDUIN DE LA ROSA QUESSEP

Magistrado



JOSÉ ALEJANDRO TORRES GARCÍA

Magistrado

(Con permiso legalmente concedido)
MARTHA RUTH OSPINA GAITÁN
Magistrada

SONIA ESPERANZA BARAJAS SIERRA

Secretaria