

REPÚBLICA DE COLOMBIA – RAMA JUDICIAL



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL - CALI SALA DE DECISIÓN LABORAL

PROCESO	ORDINARIO LABORAL DE PRIMERA INSTANCIA
DEMANDANTE	GUSTAVO ADOLFO PINTO MOYA, ROBINSON MUÑOZ LEMUZ, EBER ARENAS VALENCIA, LUIS EDUARDO DUQUE LOPEZ, FERNELLY CABRERA VARELA, y STEPHANNY RAMÍREZ ORDÓÑEZ
DEMANDADOS	GUARDIANES COMPAÑÍA LIDER DE SEGURIDAD LTDA. EN REORGANIZACIÓN VINCULADOS: COOPERATIVA DE VIGILANTES STARCOOP C.T.A. y las EMPRESAS MUNICIPALES DE CALI - EMCALI. EICE ESP.
LLAMADA EN GARANTÍA	MAPFRE SEGUROS GENERALES DE COLOMBIA S.A..
RADICACIÓN	76001310500120170051001
TEMA	INDEMNIZACIÓN MORATORIA ART. 65 Y PRESTACIONES
DECISIÓN	MODIFICA LA SENTENCIA DE INSTANCIA

AUDIENCIA PÚBLICA No. 27

En Santiago de Cali, a los treinta y un (31) días del mes de enero de dos mil veinticuatro (2024), el magistrado ponente **GERMÁN VARELA COLLAZOS**, en asocio de sus homólogas integrantes de la Sala de Decisión Laboral, **MARY ELENA SOLARTE MELO** y **ALEJANDRA MARÍA ALZATE VERGARA**, se constituyeron en audiencia pública con el objeto de proferir la siguiente sentencia, de conformidad con lo establecido en el artículo 13 de la Ley 2213 del 13 de junio de 2022, en la que se resolverá el recurso de apelación propuesto por la parte demandante y el apoderado judicial de GUARDIANES COMPAÑÍA LIDER DE SEGURIDAD LTDA. EN

REORGANIZACIÓN en contra de la sentencia No. 23 del 1° de febrero de 2022, proferida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Cali.

SENTENCIA No. 10

I. ANTECEDENTES

GUSTAVO ADOLFO PINTO MOYA, ROBINSON MUÑOZ LEMUZ, EBER ARENAS VALENCIA, LUIS EDUARDO DUQUE LOPEZ, FERNELLY CABRERA VARELA y STEPHANNY RAMÍREZ ORDÓÑEZ demandan a **GUARDIANES COMPAÑÍA LIDER DE SEGURIDAD LTDA. EN REORGANIZACIÓN** y a **MAPFRE SEGUROS GENERALES DE COLOMBIA S.A. -en adelante MAPFRE-**, con el fin de que se declare la existencia de una relación laboral desde el 14 de noviembre de 2014 hasta el 15 de septiembre de 2016, la que terminó por causas imputables al empleador; que se condene a las demandadas al pago del salario comprendido desde el 1° de septiembre de 2016 hasta el 15 de septiembre de 2016; al pago de la prima de servicios causada desde el 1° de julio de 2016 hasta el 15 de septiembre de 2016; al pago de las vacaciones desde el 14 de noviembre de 2014 hasta el 15 de septiembre de 2016; al pago del auxilio de cesantía desde el 14 de noviembre de 2015 hasta el 15 de septiembre de 2016; al pago de los intereses a la cesantía desde el 14 de noviembre de 2014 hasta el 15 de septiembre de 2016; al pago de la indemnización por despido injusto y a la indemnización del artículo 65 del C.S.T..

Fundamentan sus pretensiones en que laboraron para **GUARDIANES COMPAÑÍA LÍDER EN SEGURIDAD LTDA.** desde el 14 de noviembre de 2014 hasta el 15 de septiembre de 2016, como “*vigilantes*” en varios

bienes de propiedad de EMCALI, mediante contrato de trabajo por obra o labor; que laboraron bajo la continua dependencia y subordinación de GUARDIANES; que devengaban un salario mensual equivalente a \$988.698,00; que el 15 de septiembre de 2016 GUARDIANES notificó a los demandantes de la terminación de sus contratos *“de forma unilateral y sin justa causa, hasta esa fecha inclusiva, sin haberles hecho el preaviso”*; que *“existe mala fe”* de GUARDIANES porque a la fecha de presentación de la demanda no ha pagado las prestaciones sociales, indemnizaciones y sanciones, así como tampoco la quincena comprendida desde el 1º al 15 de septiembre de 2016.

CONTESTACIÓN DE MAPFRE SEGUROS DE COLOMBIA S.A.

MAPFRE SEGUROS DE COLOMBIA S.A. se opone a las pretensiones; señala que estas no se encuentran amparados por la póliza No. 3305314000115 cuyo único beneficiario es EMCALI; toda vez que se garantiza el pago de perjuicios derivados del incumplimiento de las obligaciones contraídas en la ejecución del contrato de prestación de servicios No. 800-GA-PS-0823-2014; además que la póliza de EMCALI solo cubre en el evento en que sea esta la que deba pagar salarios y prestaciones sociales de los empleados de la contratista, lo que no ocurre en el presente caso.

Propone las excepciones de fondo que denomina falta de legitimación en la causa por activa y por pasiva; inexistencia de obligación a cargo de EMCALI único asegurado y beneficiario de la póliza de cumplimiento No. 3305314000115 en virtud de la cual se vinculó a MAPFRE en calidad de litisconsorte necesario, entre otras.

CONTESTACIÓN DE GUARDIANES COMPAÑÍA LÍDER EN SEGURIDAD LTDA.

Se opone a las pretensiones y señala que pagó a los demandantes todas sus acreencias laborales durante la vigencia y a la terminación de la relación laboral; que el contrato de trabajo pactado con los actores se generó por obra o labor contratada, el que se dio por finalizado debido a la terminación del contrato comercial suscrito con EMCALI, lo que hizo efectiva la cláusula séptima del contrato de trabajo suscrito con los demandantes; que siempre obró de buena fe y que la empresa se encuentra en proceso de insolvencia contemplado en la Ley 1106 de 2006. Acepta adeudar la última quincena a los demandantes.

Propone las excepciones de fondo que denomina pago de los derechos legalmente causados; inexistencia de las obligaciones que se pretenden deducir en juicio a cargo de la demandada; falta de título y de causa en el demandante; compensación; buena fe; reorganización empresarial e; innominada.

CONTESTACIÓN DE EMCALI

Se opuso a las pretensiones de la demanda porque suscribió un contrato de prestación de servicios de vigilancia con Guardianes Compañía Líder de Seguridad Ltda., empresa que es el empleador de los demandantes y quien debe responder por las pretensiones.

CONTESTACIÓN DE COOPERATIVA DE VIGILANTES STARCOOP C.T.A.

Se opone a las pretensiones de la demanda porque el empleador de los demandantes fue Guardianes Compañía Líder de Seguridad Ltda., entidad que debe responder por las pretensiones.

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

La Juez de instancia condenó a la GUARDIANES COMPAÑÍA LIDER DE SEGURIDAD LTDA. EN REORGANIZACIÓN a pagar a cada uno de los demandantes el auxilio de cesantía e intereses a la cesantía desde el 1º de enero hasta el 15 de septiembre de 2016, prima de servicios desde el 1º de enero hasta el 15 de septiembre de 2016, vacaciones del último año laborado, y salarios adeudados desde el 1º hasta el 15 de septiembre de 2016. Ordena el pago de la indemnización del artículo 65 del C.S.T. desde el 15 de septiembre de 2016 hasta el 14 de septiembre de 2018 a razón de un día de salario por cada día de retardo y a partir del 15 de septiembre de 2018 el pago de intereses moratorios. Absolvió de las demás pretensiones de la demanda.

II. RECURSOS DE APELACIÓN

PARTE DEMANDANTE

El apoderado judicial de los demandantes presentó el recurso de apelación y solicita el pago de la indemnización por despido injusto porque los contratos de trabajo suscritos por los demandantes no estipulan “*el tiempo o*

extremos temporales” de la relación laboral, de conformidad con lo estipulado en el artículo 47 del C.S.T..

GUARDIANES COMPAÑÍA LIDER DE SEGURIDAD LTDA.

Su apoderado judicial señala que respecto a la condena por indemnización moratoria consagrada en el artículo 65 del C.S.T., no se probó la mala o buena fe de la empresa y que, si bien, no se ha pagado la liquidación final y el salario de una quincena es porque la empresa se vio obligada a la solicitar la admisión al proceso de reorganización empresarial, por lo que aduce que la sanción se debe limitar a la fecha en que fue admitida en dicho proceso por la Superintendencia de Sociedades el 4 de agosto de 2017, para lo cual trae a colación la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia.

Solicita que se modifique la condena por la prima de servicios por cuanto a los trabajadores se le pagó el primer semestre de 2016 y la juez condenó desde enero a septiembre del mismo año. Y que, la liquidación de costas es muy elevada, que un salario mínimo sería lo justo.

Una vez surtido el traslado de conformidad a lo establecido en el artículo 13 de la Ley 2213 del 13 de junio de 2022, se presentaron los siguientes alegatos:

ALEGATOS DE MAPFRE

Su apoderado judicial solicita que se confirme la sentencia de primera instancia en cuanto absolvió a su representada.

IV. CONSIDERACIONES Y FUNDAMENTOS

PROBLEMAS JURÍDICOS A RESOLVER

La discusión se centra en resolver los siguientes problemas jurídicos: i) si hay lugar o no a ordenar el pago de la indemnización por despido injusto en favor de los demandantes; teniendo en cuenta que se alega que el contrato de obra o labor suscrito no cumplió con lo establecido en el literal a) del artículo 47 del C.S.T.; ii) si se debe condenar al pago de la sanción moratoria consagrada en el artículo 65 del C.S.T., de ser procedente, si se debe limitar la misma hasta el 4 de agosto de 2017, fecha en que la sociedad demandada fue admitida en el proceso de reorganización empresarial por la Superintendencia de Sociedades; iii) si se debe o no modificar la condena por la prima de servicios de cada uno de los demandantes y; iv) si se debe revocar o modificar la cuantía de la condena en costas.

DE LA INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO INJUSTO

El apoderado judicial de la parte demandante solicita que se ordene el pago de la indemnización por despido injusto, porque no se encuentra definida o delimitada la obra o labor para la cual fueron contratados los actores, por lo que se transformó en contratos a término indefinido. La juez no accedió a dicha pretensión porque consideró que las partes tenían clara que la duración estaba supeditada al contrato comercial suscrito entre la demandada y EMCALI.

El artículo 45 del CST dispone como una de las modalidades del contrato de trabajo, aquella celebrada por «*el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada*», en la que, lo que delimita su extensión temporal, es precisamente la consecución de un resultado previamente definido en el tiempo.

Para la Sala, contrario a lo señalado por la juez, se tiene que existió un contrato de trabajo a término indefinido entre los demandantes y GUARDIANES, en razón a que el contrato de trabajo por la duración de una obra o labor contratada suscrito por las referidas partes el 14 de noviembre de 2014, según certificaciones visibles a folios 83 y siguientes y los contratos obrantes a folios 308 a 337 del PDF01, se torna ineficaz al no cumplir con los elementos básicos que debe contener tal modalidad de contratación establecida en el artículo 45 del C.S.T., toda vez que, en los citados documentos no se especifica la clase de obra a realizar; y el hecho de que un contrato sea denominado como de obra o labor no significa que lo sea, por principio de primacía de la realidad. No está con claridad el objeto del contrato, ya que este, es una característica propia de este tipo de contratos, para que así el tiempo del contrato sea determinable, ya que el vínculo termina cuando finalice la obra o la labor.

No le bastaba a la demandada señalar al momento de suscribir dichos contratos que los demandantes desempeñarían el cargo de “*vigilante*”, ni indicar en la cláusula séptima que “*la duración del contrato será el de la labor contratada, que para el efecto señala como la duración del contrato de prestación de servicios de vigilancia celebrado entre la empleadora y EMCALI, contrato que tiene una vigencia temporal, por consiguiente la terminación del contrato de vigilancia, suscrito entre el EMPLEADOR y ese*

tercero o la solicitud del mismo sobre la supresión de puestos de vigilancia, reducción de personal o terminación parcial del servicio, para cuya labor fue contratada el trabajador. Se entenderá como la terminación de la labor contratada por cuanto desaparecen las causas que dieron origen al contrato y la materia del trabajo”; cuando ni siquiera se especificaron las edificaciones o plantas a vigilar y el tiempo de duración en cada una de ellas, hecho que brilla por su ausencia, máxime cuando los demandantes no conocían la incidencia ni duración de sus contratos, pues aducen que no se les entregó copia del contrato de trabajo y así lo aceptó GUARDIANES al contestar la demanda al señalar que los trabajadores debieron solicitar la copia por escrito, de allí que, se desfiguró la naturaleza jurídica del contrato de obra, concluyéndose así que entre las partes existió un contrato de trabajo a término indefinido desde el 14 de noviembre de 2014 hasta el 15 de septiembre de 2016.

Respecto del contrato por obra o labor contratada, la Corte Suprema de Justicia en la sentencia SL1796-2023 expresó que,

“La duración del nexo, pues, está sometida a la ejecución de determinadas actividades, y su límite puede fijarse hasta su final, o para el desarrollo de algunas etapas de dicha obra, pero en todo caso, esta debe ser precisa y clara, de tal manera que pueda ser identificada y constatada, so pena de comprender que realmente se trata de un vínculo de duración indefinida.

Esa necesidad del trabajo humano, delimitada temporalmente, permite indicar que las partes conocen sobre su incidencia, vínculo que se mantiene hasta tanto se encuentre ejecutando la labor específica, o hasta su finalización (CSJ SL2176-2017, reiterada en la SL2827-2020).

De esa manera, el elemento distintivo o relevante del contrato de trabajo por obra o labor determinada, es precisamente que su vigencia está condicionada por la naturaleza del servicio que se contrata, esto es, este perdura mientras no finalice la obra convenida. Por tanto, su duración no depende de la voluntad del empleador, sino de la realización de la actividad, y por ello, se entiende que dicho contrato dura tanto como se requiera para cumplir con la labor determinada (CSJ SL 23 sep. 1998, rad. 10904, SL 6 mar. 2013, rad. 39050, SL3282-2019 y SL1052-2022).”

Así las cosas, frente a la pretensión de la indemnización por despido sin justa causa, la Sala considera que hay lugar a imponer condena por cuanto el contrato de trabajo terminó el 15 de septiembre de 2016, en consideración a que finalizó el contrato de prestación de servicio suscrito por GUARDIANES y con EMCALI, según confesión del representante legal de la demandada al rendir interrogatorio de parte, hecho que no constituye una justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo en los términos del artículo 62 del C.S.T..

La condena por indemnización por despido sin justa causa liquidada con el último salario variable devengado por los demandantes que fue establecido por la juez, se deberá pagar de la siguiente manera de conformidad con lo expuesto en el artículo 64 del CS.T..

1-. Respecto del demandante GUSTAVO ADOLFO PINTO MOYA

De conformidad con el salario variable establecido por la juez de \$986.741, la indemnización por despido sin justa causa equivale a **\$1.538.585**, suma que debe ser indexada al momento del pago con el fin de corregir la pérdida

del poder adquisitivo de la moneda sufrida en el tiempo por causas inflacionarias.

2-. Respecto del demandante ROBINSON MUÑOZ LEMUZ

De conformidad con el salario variable establecido por la juez de \$982.830, la indemnización por despido sin justa causa equivale a **\$1.532.486**, suma que debe ser indexada al momento del pago con el fin de corregir la pérdida del poder adquisitivo de la moneda sufrida en el tiempo por causas inflacionarias.

3-. Respecto del demandante EBER ARENAS VALENCIA

De conformidad con el salario variable establecido por la juez de \$1.013.949, la indemnización por despido sin justa causa equivale a **\$1.581.009**, suma que debe ser indexada al momento del pago con el fin de corregir la pérdida del poder adquisitivo de la moneda sufrida en el tiempo por causas inflacionarias.

4-. Respecto del demandante FERNELLY CABRERA VALENCIA

De conformidad con el salario variable establecido por la juez de \$988.698, la indemnización por despido sin justa causa equivale a **\$1.541.636**, suma que debe ser indexada al momento del pago con el fin de corregir la pérdida del poder adquisitivo de la moneda sufrida en el tiempo por causas inflacionarias.

5-. Respecto de la demandante STEPHANNY RAMÍREZ ORDÓÑEZ

De conformidad con el salario variable establecido por la juez de \$983.526, la indemnización por despido sin justa causa equivale a **\$1.533.572**, suma que debe ser indexada al momento del pago con el fin de corregir la pérdida del poder adquisitivo de la moneda sufrida en el tiempo por causas inflacionarias.

6-. Respecto del demandante LUIS EDUARDO DUQUE LÓPEZ

De conformidad con el salario variable establecido por la juez de \$1.422.375, la indemnización por despido sin justa causa equivale a **\$2.217.851**, suma que debe ser indexada al momento del pago con el fin de corregir la pérdida del poder adquisitivo de la moneda sufrida en el tiempo por causas inflacionarias.

DE LA INDEMNIZACIÓN MORATORIA CONSAGRADA EN EL ARTÍCULO 65 DEL C.S.T.

La jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia ha dejado claro que la buena o mala fe no depende de la prueba formal de los convenios o de la simple afirmación del demandado de creer estar actuando conforme a derecho, por lo que es indispensable que se verifiquen otros aspectos que giraron alrededor de la conducta que asumió la entidad demandada para determinar si se impone o no la sanción moratoria. Véanse las sentencias SL9641-2014, SL15964-2016, SL4542-2020, SL854-2021 y SL1084-2021.

La parte demandada alega que el incumplimiento en el pago de la liquidación final de las acreencias laborales de los demandantes se debe a

que la sociedad se encuentra en proceso de reorganización en el marco de la Ley 1106 de 2006, frente a ello la Sala considera que este argumento por si solo no es justificación, pues aún con dificultades económicas estaba en la obligación de pagar las obligaciones laborales y, si bien es cierto, el 26 de mayo de 2017 presentó escrito de solicitud de admisión al proceso de reorganización empresarial al cual fue admitida el 4 de agosto de 2017 por la Superintendencias de Sociedades, folios 278 a 288 del PDF01, también lo es que para dichas fechas ya se había constituido en mora respecto de las acreencias laborales del año 2016 como lo acepta la misma demandada.

Se reitera que la crisis económica del empleador no genera *per se* el entendimiento que su actuar estuvo revestido de buena fe, pues ello no genera la facultad de dejar de cancelar las acreencias laborales a sus trabajadores, quienes tienen prelación respecto de los demás proveedores, ya que sus créditos son de primera clase y tienen privilegio excluyente sobre los demás, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 157 del C.S.T., subrogado por el artículo 36 de la Ley 50 de 1990; no siendo en consecuencia una justificación válida.

Al respecto, se resalta que el empleador debe prever las situaciones económicas y efectuar reservas para el pago de los salarios, prestaciones y demás créditos laborales a sus trabajadores, pues sabido es que los trabajadores no están en la obligación de soportar las pérdidas de su empleador y la quiebra o insolvencia económica del empresario en modo alguno afecta la existencia de los derechos labores conforme lo instituye el artículo 28 del C.S.T..

De acuerdo a lo anterior, en el presente caso la demandada no justificó con razones atendibles la falta de pago de la liquidación final del contrato de trabajo de los demandantes, de manera que no puede ser ubicada en el campo de la buena fe, con el ánimo de exonerarla y de limitar el pago de la indemnización moratoria.

En este punto debe recordarse que la jurisprudencia ha sido clara en sostener que el proceso de reactivación económica o reorganización empresarial no puede legitimar indefinidamente al empleador para omitir el pago de las acreencias laborales.

Lo anterior tiene sustento en lo dicho por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, entre otras, en la sentencia SL1186-2019 al expresar que,

“(...) Respecto de la condición económica de la empresa, la Sala ha adoctrinado que:

[...] no siempre que una empresa se halle en estado de iliquidez o crisis económica, esa sola circunstancia permite exonerarla de la condena por la sanción moratoria, porque aún de encontrarse en esa situación sus representantes pueden ejecutar actos ausentes de buena fe por no pagar los salarios y las prestaciones sociales debidas a la terminación del vínculo laboral y en razón de contar con medios para prevenir ese riesgo. (CSJ SL, 3 may. 2011, rad. 37493).

(...)

En concordancia con las anteriores premisas, en los precisos contextos de sometimiento de la empresa al proceso de reestructuración económica que contempla la Ley 550 de 1999, la Sala ha sostenido que dicha situación puede ser evaluada efectivamente por el juez laboral, en aras de establecer que la empresa actuó de buena fe al dejar de pagar las acreencias laborales de sus trabajadores, de manera que no es dable imponerle la indemnización moratoria (CSJ SSL, 29 sep. 2009, rad. 35999; CSJ SL, 3 may. 2011, rad. 37493; CSJ SL, 24 en. 2012, rad. 37288; CSJ SL9660-2014 y CSJ SL16280-2014, entre otras). Sin embargo, en atención a que, como ya se explicó, la indemnización no se debe imponer ni excluir de manera automática, la Sala ha clarificado que no basta con demostrar el sometimiento de la empresa al proceso de reestructuración para prescindir de la condena por indemnización, pues es preciso, en todo caso, evaluar la conducta del empleador, ya que, incluso en tales estados especiales de recuperación económica, puede incurrir en actos contrarios a la buena fe, que lo hacen merecedor de la

sanción (CSJ SL, 3 jun. 2009, rad. 33648; CSJ SL, 24 en. 2012, rad. 37288). En esta última decisión, la Corte explicó ampliamente:

Conforme a los precedentes anotados, se tiene que el examen de la buena fe del empleador ante el incumplimiento en el pago de los salarios y prestaciones que puede dar lugar a la indemnización moratoria (...) se ha de hacer, por regla general, teniendo en cuenta las circunstancias presentadas al momento de la terminación del contrato, pues, según esta preceptiva, es el incumplimiento, en dicho momento, el que da lugar a la mencionada condena. No obstante, conviene precisar que si existen mecanismos legales a los cuales puede acogerse la empresa demandada con posterioridad a la terminación del contrato, que puedan favorecerla para el pago de las deudas, **dicha situación es un aspecto a tener en cuenta para efectos de establecer la buena fe en su proceder y poner límites a la condena por este concepto; pero, para ello, no basta con que se pruebe que se acogió a tal mecanismo, sino que es menester acreditar, por parte del empleador, que cumplió a cabalidad con las cargas establecidas en dicho proceso para probar su buena fe.**

(...)

Precisado lo anterior, encuentra la Sala que el ad quem no acertó cuando, para efectos de aplicar el artículo 65 del CST, dedujo la buena fe del empleador con la sola admisión de la solicitud del acuerdo, con base en el artículo 17 prenombrado, pues de esta disposición no se desprende que, una vez iniciado el trámite, el empleador quede imposibilitado, indefinidamente, para el pago de los créditos laborales. La negociación, celebración y ejecución del acuerdo no dura indefinidamente; está visto que la finalidad del proceso de reestructuración es reactivar la empresa, sin perjuicio de los derechos de los acreedores, mediante el cumplimiento de las obligaciones dentro de los plazos negociados entre el empresario y los titulares de derecho de crédito a su cargo.

De acuerdo con lo anterior, se equivocó el ad quem cuando condenó a la demandada al pago de la indemnización moratoria hasta el momento de la admisión de la solicitud de promoción de reestructuración, absolviéndola en adelante, por considerar, con base en el artículo 17 de la Ley 550, que el empleador estaba impedido para el cumplimiento de las obligaciones laborales de manera indefinida, en tanto que las restricciones a las actividades del empresario previstas en dicha preceptiva lo estaban solo en el entre tanto duraba la negociación del acuerdo de pagos. Máxime que, como quedó visto atrás, en los casos de reestructuración de pagos, la jurisprudencia de esta Sala considera relevante el comportamiento del empleador durante este proceso, para efectos de determinar la buena fe del empleador, posición frente a la cual se reveló el ad quem al resolver sobre la moratoria.

Ante tal yerro interpretativo, prospera el cargo... (Resalta la Sala).

De acuerdo con lo dicho, el trámite de reestructuración económica no constituye una premisa definitiva, que excluya automáticamente la imposición de la indemnización moratoria. En ese sentido, si se prescinde de manera mecánica de la sanción, sin evaluar las condiciones particulares de cada caso, se propicia una interpretación errónea de la norma, que, como ya se analizó, no admite reglas absolutas ni esquemas preestablecidos. Adicionalmente, entre otras cosas, el juez está obligado a analizar si la reestructuración se dio en el mismo periodo en el que

se debieron cancelar las acreencias laborales respectivas y, en todo caso, si el empleador cumplió y honró de buena fe los compromisos adquiridos en el referido trámite (negrilla del texto original).

De lo antes expuesto se colige, que no se puede excluir de manera mecánica la aplicación de la indemnización moratoria, pues se deben analizar las circunstancias particulares de cada caso e incluso la conducta del empleador dentro de los procesos de reestructuración y liquidación. [...]

La legitimidad de propiciar medidas tendientes a la recuperación económica de la empresa, no puede ir en contra de los derechos mínimos de trabajadores que, en términos proporcionales, en este caso particular, no representaban riesgo alguno para la estabilidad económica. (...)

Y, en sentencia SL3356-2022 del 16 de agosto de 2022, reiteró que:

“En instancia basta evocar lo dicho por esta Sala en la sentencia CSJ SL1595-2020, en la que reiteró los proveídos CSJ SL, rad. 37288, 24 ene. 2012 y SL16884-2016 donde se expuso, que:

De antaño ha sido criterio constante en las decisiones de la Sala, que en principio los casos de insolvencia o crisis económica del empleador, no constituyen de manera automática buena fe, como tampoco situación de caso fortuito o fuerza mayor que exoneren de la indemnización moratoria, y aunque ello eventualmente pueda suceder, por tratarse de una situación excepcional deberá quien así lo alegue, demostrarlo, ya que el fracaso es un riesgo propio y por ende previsible de la actividad productiva. Así quedó plasmado en la sentencia CSJ SL, rad. 37288, 24 ene. 2012, en la que sobre el tema, se sostuvo lo siguiente:

*Ha sido una constante para la Corte, como se aprecia en las sentencias de esta Sala citadas por el ad quem y por el censor, de cara a la condena por indemnización moratoria, que, **en los casos de insolvencia o crisis económica del empleador, en principio, tal circunstancia no exonera de la indemnización moratoria; en dicho caso, se debe examinar la situación particular, para efectos de establecer si el empleador incumplido ha actuado de buena fe.***

(...)

LA LIQUIDEZ DE LA EMPRESA COMO EXIMIENTE DE MORATORIA:

*Conforme a lo explicado, en sentir de la Sala **la iliquidez o crisis económica de la empresa no excluye en principio la indemnización moratoria. En efecto no encuadra dentro del concepto esbozado de la buena fe porque no se trata de que el empleador estime que no debe los derechos que le son reclamados sino que alega no poder pagarlos por razones económicas; y es que por supuesto, la quiebra del empresario en modo alguno afecta la existencia de los derechos laborales de los trabajadores, pues éstos no asumen los riesgos o pérdidas del patrono conforme lo declara el artículo 28 del C. S. de T,***

fuera de que como lo señala el artículo 157 ibidem, subrogado por el artículo 36 de la Ley 50 de 1990, los créditos causados y exigibles de los operarios, por conceptos de salarios, prestaciones e indemnizaciones, son de primera clase y tienen privilegio excluyente sobre todos los demás.

De otra parte, si bien no se descarta que la insolvencia en un momento dado pueda obedecer a un caso fortuito o de fuerza mayor, circunstancia que en cada caso **deberá demostrarse considerando las exigencias propias de la prueba de una situación excepcional**, ella por sí misma debe descartarse como motivo eximente por fuerza mayor o caso fortuito, pues el fracaso es un riesgo propio y por ende previsible de la actividad productiva, máxime si se considera que frecuentemente acontece por comportamientos inadecuados, imprudentes, negligentes e incluso dolosos de los propietarios de las unidades de explotación, respecto de quienes en todo caso debe presumirse que cuentan con los medios de prevención o de remedio de la crisis. Y no debe olvidarse que la empresa, como base del desarrollo, tiene una función social que implica obligaciones, entre las cuales ocupan lugar primordial las relativas al reconocimiento de los derechos mínimos a los empleados subordinados que le proporcionan la fuerza laboral (C.N. art 333)". (Subraya y destaca la Sala).

En la misma dirección se pronunció la Corporación en la sentencia CSJ SL16884-2016, en la que se adoctrinó:

Esta sala de la Corte ha sostenido de manera reiterada y pacífica que las indemnizaciones por mora que se encuentran establecidas en los artículos 65 del Código Sustantivo del Trabajo y 99 de la Ley 50 de 1990 no son de imposición automática, en la medida en que, dado su carácter sancionatorio, es preciso auscultar la conducta asumida por el deudor, en aras de verificar si existen razones serias y atendibles que justifiquen su conducta omisiva y lo ubiquen en el terreno de la buena fe. En dicha medida, siempre ha sido clara en precisar que «...el recto entendimiento de las normas legales consagratorias de la indemnización moratoria enseña que su aplicación no es mecánica ni axiomática, sino que debe estar precedida de una indagación de la conducta del deudor.» (CSJ SL, 5 mar. 2009, rad. 32529; CSJ SL, 20 jun. 2012, rad. 41836; CSJ SL4933-2014; CSJ SL13187-2015 y CSJ SL15507-2015, entre muchas otras).

En esa misma dirección, la Sala ha dicho que el juez laboral no puede asumir reglas absolutas ni esquemas preestablecidos en el momento de analizar la procedencia de dicha indemnización o de justificar la mora, pues es su deber examinar las condiciones particulares de cada caso y con arreglo a ellas definir lo pertinente. Esto es que, además de que la sanción por mora no puede imponerse de manera automática e inexorablemente, tampoco puede excluirse o excusarse de manera mecánica, ante la presencia de ciertos supuestos de hecho (CSJ SL360-2013). Por virtud de ello, por ejemplo, la Sala ha clarificado que la indemnización moratoria no se puede eludir irreflexiva y automáticamente, por el hecho de que se discuta la naturaleza jurídica de la relación de trabajo (CSJ SL, SL, 2 ag. 2011, rad. 39695; CSJ SL, 27 nov. 2012, rad. 44218; CSJ SL8077-2015 y CSJ

SL17195-2015, entre otras), o por el hecho de que la empresa se encuentre en dificultades económicas (CSJ SL, 1 jul. 2007, rad. 28024; CSJ SL, 20 abr. 2010, rad. 33275; CSJ SL, 1 jun. 2010, rad. 34778; CSJ SL, 24 abr. 2012, rad. 39319; CSJ SL884-2013 y CSJ SL10551-2015, entre otras), y ha llamado la atención en la necesidad de que siempre se indaguen y analicen suficientemente las condiciones particulares de cada caso.

Respecto de la condición económica de la empresa, la Sala ha adoctrinado que:

[...] no siempre que una empresa se halle en estado de iliquidez o crisis económica, esa sola circunstancia permite exonerarla de la condena por la sanción moratoria, porque aún de encontrarse en esa situación sus representantes pueden ejecutar actos ausentes de buena fe por no pagar los salarios y las prestaciones sociales debidas a la terminación del vínculo laboral y en razón de contar con medios para prevenir ese riesgo. (CSJ SL, 3 may. 2011, rad. 37493).

(...)

De acuerdo con lo dicho, el trámite de reestructuración económica no constituye una premisa definitiva, que excluya automáticamente la imposición de la indemnización moratoria. *En ese sentido, si se prescinde de manera mecánica de la sanción, sin evaluar las condiciones particulares de cada caso, se propicia una interpretación errónea de la norma, que, como ya se analizó, no admite reglas absolutas ni esquemas preestablecidos. Adicionalmente, entre otras cosas, el juez está obligado a analizar si la reestructuración se dio en el mismo periodo en el que se debieron cancelar las acreencias laborales respectivas y, en todo caso, si el empleador cumplió y honró de buena fe los compromisos adquiridos en el referido trámite.*

(...)

[...] Ahora bien, nadie niega la legitimidad de propiciar medidas tendientes a la recuperación económica de la empresa, pero tal situación no puede ir en contra de los derechos mínimos de trabajadores que, en términos proporcionales, en este caso particular, no representaban riesgo alguno para la estabilidad económica. Por lo mismo, el hecho de que no se hubiera podido realizar la venta de los equipos e instalaciones no le puede ser opuesto a los trabajadores, más aún cuando la empresa asumió de buena fe el compromiso de cancelar, entre otras, las acreencias laborales, dentro del proceso de reestructuración.

Por todo lo dicho, el Tribunal incurrió también en los yerros fácticos denunciados por la censura en el segundo cargo, pues no advirtió que varias de las deudas por cesantía eran anteriores al inicio del trámite de reestructuración y que, de cualquier manera, durante ese proceso el empleador no había cumplido con los compromisos que había adquirido, de manera que no podía ser ubicado dentro del terreno de la buena fe, máxime si se tiene en cuenta que sus activos y patrimonio eran considerablemente superiores a la deuda adquirida con los trabajadores por cesantía [...].(..."

Se confirma la condena impuesta en instancia por moratoria del artículo 65 del CST..

DE LA PRIMA DE SERVICIOS

La parte demandante en el escrito de demanda reclama el pago de la prima de servicios por el periodo desde el 1° de julio al 15 de septiembre de 2016, prestación social que la empresa acepta deber. La juez de instancia condenó al pago a cada uno de los actores por el período desde el 1° de enero al 15 de septiembre de 2016, sin embargo, no se percató de la petición de la demanda que la prima se pide desde el 1° de julio de 2016 ni que a folios 354, 378, 403, 428, 453 y 478 del PDF01 obra la liquidación de dicha prestación a favor de los actores por el primer semestre del año 2016, por lo tanto, le asiste razón en este punto al recurrente de la parte demandada y se modificará el literal c) de los numerales segundo a séptimo de la sentencia apelada así:

Para el demandante GUSTAVO ADOLFO PINTO MOYA el valor a pagar por prima de servicio es de **\$205.571**.

Respecto del demandante ROBINSON MUÑOZ LEMUZ el valor a pagar por prima de servicio es de **\$204.756**.

Para el demandante EBER ARENAS VALENCIA el valor a pagar por prima de servicio es de **\$211.239**.

Respecto del demandante FERNELLY CABRERA VALENCIA el valor a pagar por prima de servicio es de **\$205.979**.

Respecto de la demandante STEPHANNY RAMÍREZ ORDÓÑEZ el valor a pagar por prima de servicio es de **\$204.901**.

Y, para el demandante LUIS EDUARDO DUQUE LÓPEZ el valor a pagar por prima de servicio es de **\$296.328**.

DE LA CONDENA EN COSTAS Y SU VALOR

La parte demandada no está de acuerdo con el valor liquidado por la juez por costas procesales, al respecto la Sala considera que no es el momento procesal oportuno para ordenar que se revoque o modifique la condena en costas y agencias en derecho, puesto que, de conformidad con los numerales 3º y 5º del artículo 366 del C.G.P. aplicable por remisión del artículo 145 del C.P.T. y S.S., las mismas se liquidan por el juez de primera instancia al momento en que queda ejecutoriada la providencia que ponga fin al proceso, y es entonces cuando la parte interesada podrá manifestar cualquier inconformidad al respecto y no antes.

Al respecto, la Corte Suprema de Justicia, mediante sentencia SL3338-2021 indicó:

“Se evidencia con ese texto que el comportamiento de cada una de las partes no determina la imposición de las costas, sino el hecho de haber sido vencidas en juicio, como lo es aquí la entidad invitada a la litis, por ello no se revocará la condena que le impuso la juzgadora primaria a la UGPP. En cuanto a

su monto, punto atacado en apelación por la parte accionante, ordena el numeral 6.º del artículo 366 de la misma codificación procesal:

Las costas y agencias en derecho serán liquidadas de manera concentrada en el juzgado que haya conocido del proceso en primera o única instancia, inmediatamente quede ejecutoriada la providencia que le ponga fin al proceso o notificado el auto de obediencia a lo dispuesto por el superior, con sujeción a las siguientes reglas:

[...]

6. Cuando la condena se imponga en la sentencia que resuelva los recursos de casación y revisión o se haga a favor o en contra de un tercero, la liquidación se hará inmediatamente quede ejecutoriada la respectiva providencia o la notificación del auto de obediencia al superior, según el caso.

*Así las cosas, **la elaboración de la liquidación de costas compete al juzgado de conocimiento, ante el cual debe controvertirse «la liquidación de las expensas y el monto de las agencias en derecho [...] mediante los recursos de reposición y apelación contra el auto que apruebe la liquidación de costas», tal como lo preceptúa el numeral 5.º ibidem.»** (Negritas fuera de texto).*

Por las razones expuestas se modifica la sentencia apelada. Sin costas en esta instancia por haber prosperado los recursos de apelación de ambas partes.

Sin más consideraciones, la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, Valle, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley,

RESUELVE:

PRIMERO: MODIFICAR el literal c) del numeral segundo de la sentencia apelada No. 23 del 1° de febrero de 2022, proferida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Cali, en el sentido de indicar que el valor a pagar por prima de servicio para el demandante GUSTAVO ADOLFO PINTO MOYA es de **\$205.571**. En lo demás se confirma el numeral.

SEGUNDO: MODIFICAR el literal c) del numeral tercero de la sentencia apelada No. 23 del 1° de febrero de 2022, proferida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Cali, en el sentido de indicar que el valor a pagar por prima de servicio para el demandante ROBINSON MUÑOZ LEMUZ es de **\$204.756**. En lo demás se confirma el numeral.

TERCERO: MODIFICAR el literal c) del numeral cuarto de la sentencia apelada No. 23 del 1° de febrero de 2022, proferida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Cali, en el sentido de indicar que el valor a pagar por prima de servicio para el demandante EBER ARENAS VALENCIA el valor a pagar por prima de servicio es de **\$211.239**. En lo demás se confirma el numeral.

CUARTO: MODIFICAR el literal c) del numeral quinto de la sentencia apelada No. 23 del 1° de febrero de 2022, proferida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Cali, en el sentido de indicar que el valor a pagar por prima de servicio para el demandante FERNELLY CABRERA VALENCIA es de **\$205.979**. En lo demás se confirma el numeral.

QUINTO: MODIFICAR el literal c) del numeral sexto de la sentencia apelada No. 23 del 1° de febrero de 2022, proferida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Cali, en el sentido de indicar que el valor a pagar por prima de servicio para la demandante STEPHANNY RAMÍREZ ORDÓÑEZ es de **\$204.901**. En lo demás se confirma el numeral.

SEXTO: MODIFICAR el literal c) del numeral séptimo de la sentencia apelada No. 23 del 1° de febrero de 2022, proferida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Cali, en el sentido de indicar que el valor a pagar por prima de servicio para el demandante LUIS EDUARDO DUQUE LÓPEZ es de **\$296.328**. En lo demás se confirma el numeral.

SÉPTIMO: REVOCAR el numeral OCTAVO de la sentencia apelada, y en su lugar, **CONDENAR** a **GUARDIANES COMPAÑÍA LIDER DE SEGURIDAD LTDA. EN REORGANIZACIÓN** a pagar a los demandantes la indemnización por despido sin justa causa, así:

- 1-. GUSTAVO ADOLFO PINTO MOYA, la suma de **\$1.538.585**.
- 2-. ROBINSON MUÑOZ LEMUZ, la suma de **\$1.532.486**.
- 3-. EBER ARENAS VALENCIA, la suma de **\$1.581.009**.
- 4-. FERNELLY CABRERA VALENCIA, la suma de **\$1.541.636**.
- 5-. STEPHANNY RAMÍREZ ORDÓÑEZ, la suma de **\$1.533.572**.
- 6-. LUIS EDUARDO DUQUE LÓPEZ, la suma de **\$2.217.851**.

Sumas que deberán ser indexadas al momento del pago con el fin de corregir la pérdida del poder adquisitivo de la moneda sufrida en el tiempo por causas inflacionarias.

OCTAVO: SIN COSTAS en esta instancia.

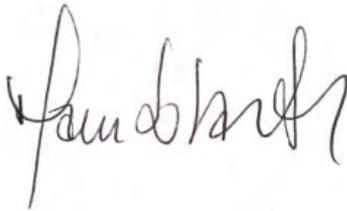
Esta providencia queda notificada y los términos empezarán a correr a partir del día siguiente de su notificación por EDICTO en el portal web:

<https://www.ramajudicial.gov.co/web/tribunal-superior-de-cali-sala-laboral/146>

Los Magistrados,



GERMÁN VARELA COLLAZOS



MARY ELENA SOLARTE MELO



ALEJANDRA MARÍA ALZATE VERGARA

Firmado Por:

German Varela Collazos

Magistrado Tribunal O Consejo Seccional

Sala 002 Laboral

Tribunal Superior De Cali - Valle Del Cauca

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica,
conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación: **ce86c60d93ee266ca27922edcb20262deaab8902ae01e7cde898b664670b219c**

Documento generado en 31/01/2024 07:09:13 PM

**Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:
<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>**