REPÚBLICA DE COLOMBIA – RAMA JUDICIAL

TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL - CALI

SALA DE DECISIÓN LABORAL

PROCESO	ORDINARIO LABORAL DE PRIMERA INSTANCIA
DEMANDANTE	CESAR GIRALDO CARMONA
DEMANDADO	GUARDIANES COMPAÑÍA LIDER DE SEGURIDAD LTDA. EN REORGANIZACIÓN, AMERICA OJEDA FIGUEREDO, ANGELICA MARÍA MORENO CUELLAR y Las EMPRESAS MUNICIPALES DE CALI - EMCALI. EICE ESP.MIGUEL ANGEL BARRERA RUBIANO LLAMADO EN GARANTÍA: MAPFRE SEGUROS GENERALES DE COLOMBIA S.A..
RADICACIÓN	76001310500220170033201
TEMA	INDEMNIZACIÓN MORATORIA ART. 65 Y PRESTACIONES
DECISIÓN	MODIFICA LA SENTENCIA DE INSTANCIA

AUDIENCIA PÚBLICA No. 28

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 resolverán los recursos de apelación propuestos por la parte demandante y el apoderado judicial de GUARDIANES COMPAÑÍA LIDER DE SEGURIDAD LTDA. EN REORGANIZACIÓN, en contra de la sentencia No. 17 del 7 de

febrero de 2022, proferida por el Juzgado Diecinueve Laboral del Circuito de Cali.

SENTENCIA No. 11

I. ANTECEDENTES

CESAR GIRALDO CARMONA demanda a **GUARDIANES COMPAÑÍA LIDER DE SEGURIDAD LTDA. EN REORGANIZACIÓN,** a sus socios, **AMERICA OJEDA FIGUEREDO, ANGELICA MARÍA MORENO CUELLAR y MIGUEL ANGEL BARRERA RUBIANO** y a las **EMPRESAS MUNICIPALES DE CALI - EMCALI. EICE ESP.** –en adelante EMCALI-, con el fin de que se declare que entre GUARDIANES como intermediaria de EMCALI y el demandante existió un contrato laboral por labor contratada desde el 14 de noviembre de 2014 hasta el 15 de septiembre de 2016. Pide se condene al pago del auxilio de cesantía e intereses a la misma por el año 2016, la prima de servicios por el periodo desde el 1° de enero al 15 de septiembre de 2016 por $1.184.759, vacaciones por todo el período laborado, la indemnización moratoria del artículo 65 del C.S.T. y la indemnización por despido injusto.

Fundamenta sus pretensiones en que entre GUARDIANES COMPAÑÍA LIDER DE SEGURIDAD LTDA. EN REORGANIZACIÓN y EMCALI se celebró el 14 de noviembre de 2014 un contrato de prestación de servicios de vigilancia por el término de un año, el cual se prorrogó hasta el 14 de noviembre de 2016; que entre GUARDIANES COMPAÑÍA LIDER DE SEGURIDAD LTDA. EN REORGANIZACIÓN como intermediaria de EMCALI y el demandante se suscribió un contrato de trabajo por labor contratada el 14 de noviembre de 2014, el cual fue terminado el 15 de

septiembre de 2016 por GUARDIANES por haberse terminado el contrato de prestación de servicios con EMCALI; que el cargo desempeñado fue el de vigilante en EMCALI y su último salario fue la suma de $908.490; que a la terminación del contrato de trabajo el empleador no pago la liquidación final de sus acreencias laborales, pero sí le hizo firmar al trabajador la liquidación.

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 del demandante y quien debe responder por las pretensiones. Afirma que Guardianes prestó el servicio de vigilancia de manera independiente asumiendo todos los riesgos para realizarlo con sus propios medios y autonomía técnica y administrativa.

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 EMCALI 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 LIDER DE SEGURIDAD LTDA. EN REORGANIZACIÓN

Señala que son ciertos los extremos de la relación laboral con el demandante y que, sí notificó al actor de la terminación del contrato de trabajo por cuanto el contrato comercial suscrito con EMCALI donde el actor prestaba sus servicios terminaba el 15 de septiembre de 2016, razón por la cual se hizo efectiva la cláusula séptima del contrato de trabajo cuya modalidad por obra o labor contratada no requiere preaviso; que no se ha pagado la liquidación final del contrato por cuanto la empresa se encuentra en proceso de insolvencia contemplado en la Ley 1106 de 2006, razón por la cual se opone a las pretensiones de la demanda.

Mediante Auto No. 2585 del 18 de octubre de 2019 se dio por terminado el proceso frente a los demandados **AMERICA OJEDA FIGUEREDO, MIGUEL ANGEL BARRERA RUBIANO** y **ANGELICA MARÍA MORENO CUELLAR.**

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El juez de instancia condenó a GUARDIANES COMPAÑÍA LIDER DE SEGURIDAD LTDA. EN REORGANIZACIÓN a pagar al demandante la

suma de $433.815 por salario de la quincena del 1 al 15 de septiembre de 2016; $669.609, por auxilio de cesantía; $56.917 por intereses sobre la cesantía; $669.609 por prima de servicio del 1° de enero al 15 de septiembre de 2016; $669.672, por vacaciones y; por la sanción moratoria del artículo 65 del C.S.T., la suma de $20.823.120 liquidado por el período comprendido entre el 15 de septiembre de 2016 hasta el 15 de septiembre de 2018, y a partir del 16 de septiembre de 2018 y hasta cuando sea cancelada en su totalidad la condena por prestaciones sociales se pagaran los intereses moratorios a la tasa máxima de créditos de libre asignación certificados por la Superfinanciera, intereses que se liquidan sobre el total de las citadas acreencia laborales.

II. RECURSOS DE APELACIÓN

PARTE DEMANDANTE

El apoderado judicial del demandante presentó recurso de apelación y señala que no se consideró el argumento de que está probado que el *otrosí* No. 7 que se “suscribió” para prorrogar el contrato de prestación de servicios entre EMCALI y GUARDIANES entre el 31 de agosto al 15 de septiembre de 2016 solo aparece la firma de EMCALI, por tanto, en su sentir no reúne los requisitos de un contrato al no estar firmado por ambas partes, de allí que, entre el 31 de agosto y el 15 de septiembre de 2016 el contrato no se suscribió y no existe, en consecuencia el trabajador en esa quincena trabajó a ordenes de EMCALI se le debe reconocer el salario por parte de este y todas las demás indemnizaciones por terminación del contrato y la mora.

Que los testimonios señalaron claramente que, si bien, el contrato decía que era de vigilancia de los inmuebles de EMCALI se realizaban labores que no estaban en el contrato. Pide que declare una relación laboral con EMCALI por realizar actividades distintas a las de vigilancia.

Aduce que se debe condenar a la indemnización por terminación unilateral del contrato puesto que, si bien se apoya en que la labor era hasta que estuviese vigente el contrato con EMCALI el contrato reafirma que la última quincena no estaba legitimada por un otrosí, por tanto, esa sola prueba de no estar firmado por GUARDIANES es la prueba reina para demostrar que no existía prórroga de la obra.

GUARDIANES COMPAÑÍA LIDER DE SEGURIDAD LTDA. EN REORGANIZACIÓN

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 atendió el pago de 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 jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia.

Solicita que se modifique la condena por la prima de servicios por cuanto al trabajador se le pagó el primer semestre de 2016 y el juez condenó

desde enero a septiembre del mismo año, así lo dijo desde el minuto 36 al 37:35 de la audiencia de juzgamiento.

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 se debe declarar la existencia de un contrato de trabajo entre el demandante y EMCALI por la quincena del 1° al 15 de septiembre de 2016, por el hecho de que el *otrosí* No. 7 al contrato No. 800-GA-PS-82-2014 entre GUARDIANES COMPAÑÍA LIDER DE SEGURIDAD LTDA. EN REORGANIZACIÓN y EMCALI no se encuentra firmado por el representante de la primera entidad (PDF11), por lo que en sentir de la parte actora para esa quincena prestó los servicios para EMCALI; ii) si hay lugar o no a ordenar el pago de la indemnización por despido injusto en favor del demandante; iii) 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; iv) si se debe o no modificar la condena por la prima de servicios.

En su orden se resolverán cada uno de los problemas señalados

DEL CONTRATO DE TRABAJO CON EMCALI

El apoderado judicial de la parte demandante pretende que se declare la existencia de un contrato de trabajo entre el demandante y EMCALI por la quincena del 1° al 15 de septiembre de 2016, por el hecho de que el *otrosí* No. 7 al contrato No. 800-GA-PS-82-2014 entre GUARDIANES COMPAÑÍA LIDER DE SEGURIDAD LTDA. EN REORGANIZACIÓN y EMCALI no se encuentra firmado por el representante de la primera entidad.

Al respecto, la sala considera que no le asiste razón por cuanto, si bien, el referido *otrosí* obrante en el PDF11 del cuaderno del juzgado, ello no genera per se la existencia de un contrato de trabajo del actor con EMCALI, toda vez que lo que en realidad existió fue que el demandante laboró para GUARDIANES COMPAÑÍA LIDER DE SEGURIDAD LTDA. EN REORGANIZACIÓN entre el 14 de noviembre de 2014 hasta el 15 de septiembre de 2016, tal y como lo concluyó el juez, ello en aplicación del principio de la primacía de la realidad sobre las formas que constituye un postulado constitucional -artículo 53-, según el cual, debe privilegiarse lo que realmente ocurre en el desarrollo del trabajo, sobre las formalidades que convengan las partes, principio que obviamente aplica para ambas partes y no solo a favor del trabajador.

Lo anterior se concluye porque si bien es cierto el testigo Fabian Alexander Guerrero Ibarra, quien fue supervisor del demandante y otros vigilantes para GUARDIANES COMPAÑÍA LIDER DE SEGURIDAD LTDA. EN REORGANIZACIÓN durante los años 2015 y 2016, señaló que el actor trabajó en uno de los tanques de EMCALI en Ciudad Jardín y que, en muchos tanques de EMCALI se debía estar pendiente del nivel de agua y la manipulación de válvulas que no tenían nada que ver con la seguridad, pero eran labores que se realizaban que se dejaba un informe en las minutas; también lo es que no declaró específicamente que el actor realizará tales funciones pues manifestó que "*no recuerda si en se sitió había que operar válvulas*" y, tampoco hay prueba en el expediente de ello ni se aportaron las minutas, por lo tanto, no existe prueba que corroboró los dichos de la parte actora.

Además, el testigo manifestó que el departamento de seguridad de EMCALI era quien le daba las indicaciones a la gerencia de GUARDIANES sobre la realización de las labores de vigilancia y, quien recibía esas ordenes era el jefe de operaciones, de allí que, las ordenes venían impartidas por la empresa; que fue GUARDIANES quien suministró todas las herramientas de trabajo y que, cuando los supervisores de EMCALI evidenciaban alguna anomalía, solicitaba a GUARDIANES el cambio de guarda de seguridad. Por lo tanto, no hay lugar a declarar la existencia de un contrato de trabajo con EMCALI como lo alega el apoderado judicial del actor en el recurso de apelación; además no se recepcionaron otros testimonios que corroboraran sus afirmaciones, al haber desistido de los demás testigos solicitados.

DE LA INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO INJUSTO

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 el juez, se tiene que sí existió un contrato de trabajo a término indefinido entre el demandante 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, obrante a folios 68 a 74 del PDF0, se torna ineficaz al no cumplir con los elementos básicos que debe contener tal modalidad de la contratación establecida en el artículo 45 del C.S.T., toda vez que, en los citado documento 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 le bastaba a GUARDIANES señalar al momento de suscribir dichos contratos que el demandante desempeñaría 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 el demandante no conocían la incidencia ni duración de su contrato, pues aduce que no se le entregó copia del contrato de trabajo y así lo aceptó GUARDIANES al contestar la demanda al señalar que el trabajador debió solicitar la copia por escrito, de allí que, se desfiguró la naturaleza jurídica del contrato de obra, concluyéndose así que entre el actor y GUARDIANES 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 el demandante que fue establecido por el juez en la suma de $867.630 y que no fue objeto de apelación, se deberá pagar de conformidad con lo expuesto en el artículo 64 del C.S.T. la suma de **$1.352.860,** valor que debe ser indexado 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 del actor 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 21 a 29 del PDF05, 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 las 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 valida.

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 GUARDIANES no justificó con razones atendibles la falta de pago de la liquidación final del contrato de trabajo del demandante, 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 restructuración 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 EXIMENTE DE MORATORIA:

*Conforme a lo explicado, en sentir de la Sala l****a 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 si 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 restructuración 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 […].(…)"*

Por lo expuesto, se confirma la condena impuesta en instancia por moratoria del artículo 65 del CST..

DE LA PRIMA DE SERVICIOS

El demandante en el escrito de demanda reclama el pago de la prima de servicios por el periodo desde el 1° de enero al 15 de septiembre de 2016 por $1.184.759, prestación social que la empresa acepta deber pero en relación a la comprendida entre el 1° de julio al 15 de septiembre de 2016. El juez de instancia condenó al pago de $669.609 por prima de servicio, guarismo que corresponde al período desde el 1° de enero al 15 de septiembre de 2016.

El apoderado judicial de la demandada en el recurso de apelación afirma que al actor le pagó la prima del primer semestre del año 2016, sin embargo, para la sala no hay prueba de dicho pago, por cuanto si bien a folios 82 y 91 del PDF04 figura la liquidación de la prima del demandante por valor de $491.362 por el período comprendido entre el 1 de enero al 30 de junio de 2016, no hay prueba que efectivamente hubiese realizado el pago ya sea directamente al actor o por transferencia a su cuenta bancaria, de allí que, por el hecho de haberse liquidado no se puede tener como pagada, máxime cuando el demandante en el interrogatorio de parte niega el pago, entonces le corresponde al empleador demostrar que sí las pagó, lo cual no sucedió

en el presente caso en el que GUARDIANES no cumplió con su carga procesal conforme lo dispone el artículo 167 del C.G.P.

La Sala da linaje a la decisión precedente en lo señalado por la Sala de Casación Laboral en la sentencia SL3848-2019 del 18 de septiembre de 2019 con radicación No. 64923, cuando dijo:

> *"En este contexto, la carga de la prueba se invierte, como bien lo consideró el ad quem, pues si el actor afirma que su empleador no le ha pagado su salario, es al empleador a quien le corresponde demostrar que sí ha cancelado sus obligaciones laborales y así debe demostrarlo en el proceso con cualquier medio probatorio, lo cual lejos estuvo de acontecer en caso bajo análisis. Puesto en otros términos, no es que el ad quem estuviera relevando al actor de probar los hechos en que soporta sus pretensiones, como lo sostiene la censura, sino que, ante las negaciones indefinidas realizadas por el accionante sobre el incumplimiento de las obligaciones laborales propias del contrato de trabajo, como sería el no pago de su salario integral por la labor efectivamente realizada, el fallador de segundo grado de cara a las reglas de la carga probatoria, previstas por los artículos 174 y 177 del CPC, no hizo más que enrostrarle a la demandada que era su deber probar lo contrario, esto es, que sí cumplió la obligación de sufragar los salarios, más como no lo hizo, imperiosamente debía soportar las condenas que en su contra le impartió la alzada."*

Por las razones expuestas se modifica la sentencia apelada. Costas en esta instancia a favor de CESAR GIRALDO CARMONA y en contra de GUARDIANES COMPAÑÍA LIDER DE SEGURIDAD LTDA. EN REORGANIZACIÓN por haber prosperado parcialmente el recurso de la parte actora y no prosperar el de la demandada. Fíjese como agencias en derecho la suma de un salario mínimo legal mensual vigente.

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:

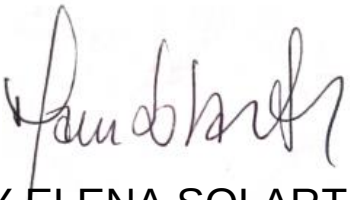
PRIMERO: ADICIONAR el numeral cuarto de la sentencia apelada No. 17 del 7 de febrero de 2022, proferida por el Juzgado Diecinueve Laboral del Circuito de Cali, en el sentido de condenar a GUARDIANES COMPAÑÍA LIDER DE SEGURIDAD LTDA. EN REORGANIZACIÓN a pagar al demandante la indemnización por despido sin justa causa en la suma de **$1.352.860,** valor que debe ser indexado al momento del pago con el fin de corregir la pérdida del poder adquisitivo de la moneda sufrida en el tiempo por causas inflacionarias. En lo demás se confirma el numeral y la sentencia.

SEGUNDO: COSTAS en esta instancia a favor de CESAR GIRALDO CARMONA y en contra de GUARDIANES COMPAÑÍA LIDER DE SEGURIDAD LTDA. EN REORGANIZACIÓN por haber prosperado parcialmente el recurso de la parte actora y no prosperar el de la demandada. Fíjese como agencias en derecho la suma de un salario mínimo legal mensual vigente.

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: **17ef5a1650dd57ec7c865747e157dd0419ff411adc11beb3f0a774ec9bc7ece9**

Documento generado en 31/01/2024 07:09:14 PM

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