

REPÚBLICA DE COLOMBIA - RAMA JUDICIAL



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI
SALA QUINTA DE DECISIÓN LABORAL

SENTENCIA 138

(Aprobado mediante Acta del 08 de septiembre de 2023)

Proceso	Ordinario
Radicado	76001310501820160069301
Demandante	Lincer Arlex Izquierdo Uribe
Demandada	Guardianes Compañía Líder de Seguridad LTDA
Asunto	Reajuste prestaciones sociales, indemnización moratoria y por despido sin justa causa
Decisión	Adiciona - Confirma

En Santiago de Cali, el día 26 de septiembre de 2023, la Sala Quinta de Decisión Laboral, conformada por los Magistrados **María Isabel Arango Secker, Carolina Montoya Londoño y Fabian Marcelo Chavez Niño**, quien actúa como ponente, obrando de conformidad con la Ley 2213 de 2022, por medio de la cual se modificó el artículo 82 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, procedemos a resolver los recursos de apelación de la sentencia 214 del 17 de octubre de 2018, proferida dentro del proceso ordinario promovido por **Lincer Arlex Izquierdo Uribe** contra **Guardianes Cía Lider de Seguridad Ltda.**

ANTECEDENTES

Para empezar, pretende el demandante que se declare la existencia de un contrato de trabajo, en consecuencia, que se ordene el pago del reajuste de las prestaciones sociales, las primas de servicio, las vacaciones, a la indemnización por despido sin justa causa, a la del 65 del CST y a las costas procesales.

Lo anterior, fundamentado en que se vinculó con la demandada para prestar servicios de vigilancia el 3 de diciembre de 2014, que trabajó bajo la subordinación de la demandada, que cumplía horarios de 12 horas de lunes a domingo, que solo descansaba un día, que recibía como remuneración la suma de \$1.460.000, que el 14 de enero de 2014 (sic) la demandada le informó sobre la terminación del vínculo laboral sin exponer la justa causa y que a los 3 meses de haber finalizado el contrato, la demandada le canceló de manera parcial las prestaciones sociales con el salario mínimo y no con el que realmente devengaba.

CONTESTACIÓN DE LA DEMANDADA

Por su lado, Guardianes Compañía de Seguridad LTDA se opuso a las pretensiones bajo el argumento de que se pactó que el contrato laboral lo era por labor contratada, además que la finalización se dio por la terminación de la labor contratada con el cliente Emcali; asimismo, indicó que se le pagaron todas las prestaciones. Propuso las excepciones de pago de los derechos legales causados, inexistencia de la obligación, falta de título y causa en el demandante, compensación, buena fe, la innominada.

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Dieciocho Laboral del Circuito de Cali, a través de sentencia 214 proferida el 17 de octubre de 2018, declaró probada la excepción de inexistencia de la obligación respecto a la indemnización por despido sin justa causa, condenó al reajuste de cesantías en suma de \$140.818,40, intereses a las cesantías \$15.773, prima de servicios \$149.361,40, vacaciones en suma de \$64.626,79, para un total de \$370.579,59.

De igual manera, a la indemnización moratoria del artículo 65 del CST, equivalente al último salario diario por cada día de retardo hasta por 24 meses, liquidados desde el 31 de diciembre de 2015 hasta el 31 de diciembre de 2017, que arroja la suma de \$25.583.146. Además, condenó al reconocimiento de la suma de \$305.952,8, por concepto de intereses moratorios a la tasa máxima de créditos de libre asignación desde el 1 de enero de 2018 hasta que se verifique el pago de la obligación. Por último, condenó en costas a la demandada y en favor del demandante.

Lo anterior fundamentada en que, el litigio gira en establecer si hay lugar al reajuste de primas, vacaciones, prestaciones sociales, conforme al salario real, y si hay lugar a la indemnización por despido sin justa causa.

Luego de hacer una advertencia sobre la carga de la prueba, aclaró que los documentos aportados no fueron tachados, refirió que no existe discusión de la relación laboral que existió entre las partes, desde el 3 de diciembre de 2014 hasta el 31 de diciembre de 2015, que el actor se desempeñó como guarda de seguridad.

De igual forma, indicó que se tiene clara la existencia de una relación laboral, además, ilustró sobre los emolumentos que constituyen salarios y los que no lo son, hizo referencia a la sentencia con radicación 39475 de 2012 (que estudió el tema del salario), para concluir que el salario es toda suma que reciba el trabajador como contraprestación de su servicio prestado, resaltó que si bien en el contrato de trabajo suscrito entre las partes se indicó que el salario a devengar era por un salario mínimo, lo cierto era que no se podía desconocer que con los documentos aportados, se logró establecer que el salario devengado ascendía a una suma superior al salario mínimo legal, que para 2014 a 2015 la demandada pagaba un salario variable que oscilaba entre 977.634 y 1557.362 al mes, por lo que concluye que el salario real no era el mínimo legal mensual vigente para la época, que el salario fluctuaba mes a mes por concepto como horas extras, bonificaciones variables, auxilios de rodamiento, por ende, tuvo como factor salarial todos los conceptos allí reconocidos, ello, por cuanto evidenció que la bonificación la recibía de manera constante y no obra prueba si quiera sumaria de que sea excluido del salario por pacto extra legal o convencional.

Frente al auxilio de rodamiento, refirió que se tiene como excluido del factor salarial, pues si bien es un valor pagado al demandante de manera periódica, concluyó que era recibida en ocasión a la labor de vigilancia motorizada que ejercía, que su designación era en pro de desempeñar sus funciones. Por lo que procedió a liquidar el salario teniendo en cuenta el valor devengado y el pactado por las partes, que para el año 2014 se calculó un salario promedio de \$1.097.225 y para el 2015, de \$1.065.164,42, establecidos los salarios, procedió a liquidar las prestaciones, las vacaciones y las primas.

Resaltó que era deber de la parte demandada probar el pago de cada una de las acreencias al demandante, que se aportó la consignación de cesantías, que

para el 2014 se consignó un valor de \$64.436 y para el 2015, \$966.954, avizorando una diferencia de lo pagado y lo liquidado por la juez, adeudando \$140.818,40, sobre los intereses a las cesantías, encontró que para el 2014 914.000 y para el 2015 \$131.493, que al compararlo con lo pagado conforme a los desprendibles de nómina, existe una diferencia en favor de la parte demandante, que deberá pagar la suma de \$15.773.

Respecto a la prima de servicios, manifestó que se aportaron desprendibles de pago, que en 2014 se canceló \$64.435, junio de 2015 \$467.581 y diciembre de 2015 \$493.830, que al despacho le arroja una suma superior a los que se pagaron, por lo que la demandada deberá pagar la suma de \$149.361,40. Frente a las vacaciones, señaló que también existe diferencia, por lo que condenó al pago de la suma de \$64.626,79.

De la indemnización establecida en el artículo 65 del CST, señaló que, si bien la demandada le canceló la liquidación, también es que lo hizo de manera parcial porque no tuvo en cuenta para dichos pagos el verdadero salario devengado por el actor, y que eso se acredita con la liquidación realizada por el despacho, que no se liquidó de manera correcta y, además, no demostró que el no haber cancelado las prestaciones haya sido por una causal revestida de buena fe.

Que, al haberse finalizado el contrato el 31 de diciembre de 2015, y al haber devengado más de un salario mínimo legal mensual vigente -hizo lectura de un extracto de la sentencia SL16280 de 2014-, para concluir que la presentación oportuna de la demanda ordinaria es la que da el derecho a la indemnización de un día de salario por cada día de retraso hasta por 24 meses contados desde la finalización del contrato del trabajo y que a partir del mes 25, corresponde a intereses moratorios, también hizo referencia a la sentencia 36577 (sin indicar año).

Además, que, al descender al caso, se estableció que el contrato finalizó el 31 de diciembre de 2015, la demanda se impetró el 27 de julio de 2016, por ende, se interpuso dentro de los 24 meses establecidos por la norma, por lo que reconoció dicha sanción en favor del demandante.

Respecto a la indemnización del 64 del CST, además de ilustrar sobre los deberes entre las partes del contrato, indicó que la finalización de este debe observar algunas formalidades para tenerse como válido, que el empleador debe justificar la causa para dar por finalizado el contrato de trabajo, -hizo referencia al artículo 62 del CST y procedió a revisar las pruebas aportadas, para determinar la causa del finiquito.

Señaló que la parte demandante dijo que fue despedido sin justa causa, por su lado, la parte demandada indicó que lo fue por finalización de la labor contratada, al respecto la juez determinó que de eso da cuenta el contrato aportado al expediente del que extrajo que se dio por terminado en virtud de lo contenido en la cláusula 7 del contrato de trabajo -hizo lectura de la causal y de la cláusula mencionada-.

Concluyó que como el finiquito obedeció a una justa causa, se está frente a una finalización legal, sin embargo, en aras de encontrar la verdad real y teniendo en cuenta el principio de la unidad de la prueba en virtud de encontrar el conocimiento pleno, procedió a revisar los demás documentos, observando que en efecto la demandada suscribió un contrato con Emcali 800-GA-9S0823 el 12 de diciembre de 2014 (sic) con el objeto de prestar el servicio de vigilancia para los bienes de Emcali, que se suscribió otro sí para cubrir costos de seguridad física desde el 2 de noviembre hasta el 15 de diciembre de 2015 y luego se pactaron 6 otro si, que ampliaron la prestación de servicios hasta el 15 de septiembre de 2016, conforme a ello, determinó que el contrato suscitado entre la demandada con el actor y el de Emcali no finalizó el 31 de diciembre de 2015, que Emcali envió una misiva explicando el tema de la supresión de puestos de trabajo, sin embargo, encontró que si bien es cierto fue prorrogado, en la certificación hace referencia a que la cobertura y presupuesto se amplía con el fin de cubrir los costos de seguridad física lo que conlleva a inferir que el contrato se modificó a lo inicialmente pactado.

Que teniendo en cuenta que la actividad de vigilancia con la entidad contratante si bien se mantiene no lo es en la misma proporción y, por ende, el objeto del contrato puede terminar como se estableció en el contrato laboral por supresión de puesto de vigilancia, tal como sucedió en el caso.

Hizo el análisis de la prueba testimonial de la que dedujo que ninguno refirió nada sobre la permanencia del puesto de trabajo que ocupaba el actor, si fue suplida por alguien más o si siguió funcionando, encontrando probado que las causas de finalización del contrato obedecían a que se dio por reducción de puestos de trabajo entre la demandada y Emcali, por lo que no impuso la condena, reiteró que existió una causa legal y plenamente justificada para dar por finalizada la labor.

Declaró probada la excepción de inexistencia de la obligación frente a la indemnización por despido sin justa causa.

RECURSO DE APELACIÓN

Por un lado, el apoderado judicial de la parte demandante interpuso y sustentó el recurso de apelación, concretamente frente al ordinal primero de la sentencia, para lo cual hizo lectura del artículo 47 del CST y se remitió al folio 73 del expediente, concretamente el contrato que denominan por labor contratada -hizo lectura de la primera clausula-, que en ningún momento en el objeto se menciona que fue contratado para cumplir contrato con Emcali, razón por la cual considera que el contrato lo es a término indefinido, que a folio 83 se aportó oficio del 30 de diciembre de 2015 en el que se dio por terminado el contrato de trabajo, que esto fue con un día previo a la finalización.

En consecuencia, considera que al ser un contrato a término indefinido es procedente la indemnización de que trata el artículo 64 del CST, toda vez que en el contrato aportado no se dijo que el demandante estaría supeditado al contrato con Emcali.

Por otro lado, el apoderado judicial de Guardianes Ltda, interpuso y sustentó el recurso de apelación, mediante el cual indicó en primer lugar, que se debe desestimar el recurso de apelación formulado por la parte activa, toda vez que se está basando en una pretensión no fijada dentro de la litis, toda vez que no fue debatida la clase de contrato suscitado entre las partes, que solo se fijó en el sentido de determinar si había lugar al reajuste salarial.

Asimismo, presentó inconformismo frente al ordinal segundo, en el que se impuso codena por reajuste salarial respecto a las prestaciones sociales, la prima de servicios y vacaciones, ello por cuanto los documentos aportados prueban que se realizaron todos los pagos y que entre ellos, se reconoció el sueldo básico pactado sobre el salario mínimo legal mensual vigente, que se liquidó el auxilio

de transporte, las primas y los pagos a seguridad social, que la liquidación fue solo de las vacaciones, pues se aportó el pago de las prestaciones, y los demás emolumentos.

Admite que es cierto que se pagó la liquidación 3 meses después, pero que se pagaron todos los emolumentos que exige la ley. Además, se opone a la indemnización moratoria del 65 del CST y a los intereses, pues la entidad cumplió con el pago de las acreencias laborales, que pagaron en marzo de 2015.

TRÁMITE SEGUNDA INSTANCIA

ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

Una vez recibido el proceso de la referencia, este despacho judicial asumió el conocimiento del presente asunto en el estado en que se encontraba, revisadas las actuaciones se evidencia que, se admitió el recurso y se surtió la etapa de alegatos. Por su lado, ninguna de las partes presentaron el escrito de alegatos, dentro de la oportunidad procesal oportuna.

COMPETENCIA DEL TRIBUNAL

Conforme al artículo 66A del CPTSS la competencia de esta Corporación se limita a los puntos que fueron objeto de apelación por ambas partes, en aplicación del principio de consonancia.

CONSIDERACIONES

Partiendo de los argumentos esbozados por los extremos enfrentados en los recursos de apelación formulados, corresponde a esta instancia determinar, por un lado, si hay lugar al reconocimiento de la indemnización establecida en el artículo 64 del CST y, por otro lado, establecer si hay lugar al reajuste de prestaciones sociales y si la juez erró o acertó al imponer condena por la indemnización moratoria consagrada en el artículo 65 ibidem.

Ahora bien, para resolver el primer punto de censura, que tiene que ver con la aspiración de la parte activa al reconocimiento de la indemnización por despido sin justa causa, se debe advertir, que tal como lo expuso el apoderado judicial de la parte pasiva, en el presente asunto nunca se debatió dentro del

proceso la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido, eso resulta claro para la Sala, pues ni siquiera las pretensiones fueron dirigidas por esa senda.

Frente a la indemnización por despido sin justa causa, debe indicarse que tal como lo expuso la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencia SL 1166-2018, corresponde al trabajador probar el hecho del despido y al empleador la justa causa para exonerarse de indemnizar los perjuicios.

En el libelo introductor adujo el accionante que fue despedido por Guardianes sin mediar justa causa; por su parte la entidad accionada al contestar la demanda refirió que el mismo estaba condicionado a la existencia del contrato suscitado con Emcali.

En ese sentido, al remitirnos al material obrante en el plenario, se evidencia que entre Emcali y la demandada se firmó un contrato y, esto se extrae de la certificación emanada de la primera, en la que se lee que estas dos entidades firmaron el contrato 800-GA-PS-0823-2014 el 12 de noviembre de 2014, que posteriormente se firmaron otro sí, el primero de ellos, para adicionar el tiempo y presupuesto del contrato, hasta llegar al otro sí # 7, el cual prorrogó el plazo hasta el 15 de septiembre de 2016, tiempo este que aunque es superior al de la finalización del contrato, no es posible pasar por alto que entre el demandante y Guardianes se firmó un contrato por labor contrato visible a folio 73-78, en el que en su cláusula 7 especificó que la duración del contrato se encontraba supeditada a la finalización del contrato con Emcali.

Para ilustrar mejor este punto, la mencionada cláusula, señala: (...) *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 labora fue contratada el trabajador (...).*

Al respecto, por un lado, se evidencia que el actor solo se centra en manifestar que fue despedido sin justa causa, por su lado, la demandada plantea su defensa en que, se dio por finalización de la labor contratada, de acuerdo al artículo 61 del CST y a lo pactado en el contrato firmado con aquel, concretamente respaldado en la cláusula 7 del pacto entre las partes.

Al revisar la prueba aportada, la Sala encuentra que lo manifestado por la parte pasiva cobra sustento, concretamente, en el oficio del 30 de diciembre de 2015, del que se extrae que Emcali le envió un comunicado a la demandada el 17 de diciembre de 2015, informándole sobre la disminución del número de puestos de trabajo, situación que llevó a Guardianes Compañía Líder de Seguridad Ltda a finiquitar el contrato con el trabajador (demandante) el 30 de diciembre de 2015, señalándole de manera expresa que se da por finalizado en cumplimiento de la cláusula 7 del contrato, por ende, dio aplicación al artículo 61 del CST.

En este orden de ideas, se logra constatar que efectivamente Guardianes desvinculó al demandante en razón a que terminó el vínculo que sostenía con EMCALI E.I.C.E., pues de acuerdo con lo acreditado en el plenario, el contrato de prestación de servicios firmado entre las entidades finalizó por supresión de puestos de trabajo, causal que se encuentra consignada en el contrato firmado entre Guardianes y el actor. Por ende, comparte el Tribunal lo señalado por la juez de primer grado, en el sentido de indicar que lo que se suscitó entre las partes fue un contrato de labor, mismo que se terminó por supresión de puestos de trabajo en Emcali, en tal sentido, al no encontrarse acreditado con las demás pruebas que el puesto de trabajo continuó o que hubieran nombrado a alguien en su reemplazo, se tiene que la finalización de la relación laboral se hizo de manera legal.

Ahora bien, el apoderado judicial de Guardianes Compañía Líder de Seguridad Ltda, presentó inconformismo frente al ordinal segundo, en el que se impuso codena por reajuste respecto a las prestaciones sociales, la prima de servicios y las vacaciones, sin embargo, considera que, con los documentos aportados, se cancelaron los conceptos antes mencionados, conforme a la remuneración recibida por el actor.

Al respecto, una vez revisados los documentos, entre ellos, los desprendibles de nómina, se evidencia que al actor le reflejan en sus pagos un salario mínimo por cada año laborado, pero, al momento de liquidar las prestaciones y demás conceptos, no se tuvo en cuenta que el actor devengaba una bonificación que para los meses de enero a abril de 2015, era superior a \$300.000, los meses siguientes, se evidencia que se le pagaba de bonificación la suma de \$20.000, sin que este rubro se tuviera en cuenta como constitutivo de salario, pues los recibía de manera periódica y, así se acredita con los

documentos que hacen parte del expediente y que no fueron tachados por las partes.

Por lo anterior, considera la Sala que contrario a lo reprochado por el censor, lo que se prueba, sin lugar a dudas, es que se pactó como remuneración por retribución a la labor prestada, la suma de un salario mínimo, pero no resultó del todo cierto, toda vez que el actor recibía además, del salario básico, suma por bonificación, por horas extras, entre otros, que por obvias razones arrojaba una suma superior al salario de cada año (2014-2015).

Por lo anterior, también comparte el Tribunal los argumentos señalados en primera instancia, sobre este aspecto.

Por último, frente a la indemnización moratoria contemplada en el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, ha de indicarse que la misma se causa como consecuencia del impago de las prestaciones sociales al finalizar el contrato de trabajo, no obstante, cabe precisar que la misma no surge de manera automática, pues es necesario realizar un análisis de la conducta del empleador.

Al respecto, la Corte Suprema de Justicia en sentencia SL087 de 2018, precisó: *«Se debe recordar que, acorde con la jurisprudencia, la buena fe equivale a obrar con lealtad, rectitud y de manera honesta, es decir, se traduce en la conciencia sincera, con sentimiento suficiente de probidad y honradez del empleador frente a su trabajador que, en ningún momento, ha querido atropellar sus derechos, lo cual está en contraposición con el obrar de mala fe, de quien pretende obtener ventajas o beneficios sin una suficiente dosis de integridad o pulcritud».*

Lo anterior, significa que la indemnización moratoria se encuentra condicionada a verificar si la conducta desplegada por parte del empleador estuvo revestida de buena fe o si, por el contrario, su actuar vulneró derechos del trabajador.

Para resolver este punto, la Sala no puede pasar por alto que el contrato entre las partes terminó el 31 de diciembre de 2015 y aunque la demandada procedió a liquidar al actor -como se observa a folio 86-, la misma no se encuentra ajustada a la realidad, pues tal como se estudió en precedencia el actor no devengaba un salario básico, su remuneración era superior a la pactada -conforme se observa en los desprendibles de nómina-, además, la norma es clara en señalar que la liquidación se debe entregar al trabajador una vez finaliza la relación laboral y esta situación no quedó acreditada en el plenario, contrario a

ello, se observa que Izquierdo Uribe fue liquidado el 17 de febrero de 2016, es decir, con un tiempo casi de 2 meses posterior al finiquito.

Y, si lo anterior no resultada suficiente, la Sala no encuentra demostrado que se haya realizado el pago de la liquidación respectiva o que por lo menos se haya acudido a la administración judicial y se haya realizado el respectivo depósito.

Así las cosas, se comparten los argumentos señalados en la sentencia de primera instancia, no obstante, la Sala adicionará la sentencia proferida por la a quo, solo en el sentido de ordenar que el demandante proceda a devolver lo pagado como resultado de la liquidación del contrato, y solo, si la demandada lo canceló.

Se confirmará en lo demás la sentencia proferida en primera instancia.

Sin Costas en esta instancia.

En mérito de lo expuesto, el TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI, SALA QUINTA DE DECISIÓN LABORAL, administrando justicia en nombre de la República de Colombia, por autoridad de la Ley,

RESUELVE:

Primero: ADICIONAR la sentencia 214 del 17 de octubre de 2018, proferida por el Juzgado Dieciocho Laboral del Circuito de Cali, solo en el sentido de ORDENAR que el demandante proceda a devolver lo pagado como resultado de la liquidación del contrato, y solo, si la demandada lo canceló.

Segundo: SIN COSTAS en esta instancia.

Tercero: DEVOLVER por Secretaría el expediente al Juzgado de origen, una vez quede en firme esta decisión.

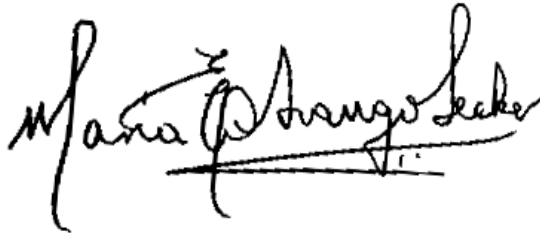
Lo resuelto se notifica y publica a las partes, por medio de la página web de la Rama Judicial.

No siendo otro el objeto de la presente se cierra y se suscribe en constancia por quienes en ella intervinieron, con firma escaneada, por salubridad pública conforme lo dispuesto en el Artículo 11 del Decreto 491 del 28 de marzo de 2020.



FABIAN MARCELO CHAVEZ NIÑO

Magistrado



MARÍA ISABEL ARANGO SECKER

Magistrada



CAROLINA MONTOKA LONDOÑO

Magistrada