

REPÚBLICA DE COLOMBIA - RAMA JUDICIAL**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI
SALA QUINTA DE DECISIÓN LABORAL****SENTENCIA 198**

(Aprobado mediante Acta del 24 de noviembre de 2023)

| | |
|------------|--|
| Proceso | Ordinario |
| Radicado | 760013105006201700038-01 |
| Demandante | Juan Carlos Mosquera |
| Demandada | Guardianes Compañía Líder de Seguridad LTDA |
| Asunto | Prestaciones sociales, indemnización moratoria y por despido sin justa causa |
| Decisión | Confirma |

En Santiago de Cali, el día 12 de diciembre 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 203 del 5 de julio de 2019, proferida dentro del proceso ordinario promovido por **Juan Carlos Mosquera** contra **Guardianes Compañía Líder de Seguridad Ltda.**

ANTECEDENTES

Para empezar, pretende el demandante que se declare la existencia de un contrato de trabajo que finalizó por causa imputable al empleador, en consecuencia, que se ordene el pago las vacaciones, las prestaciones sociales de los periodos comprendidos entre el 14 de noviembre de 2014 hasta el 15 de septiembre de 2016, a la indemnización por despido sin justa causa, a la moratoria establecida en los artículos 64 y 65 del CST y a las costas procesales.

Lo anterior, fundamentado en que se vinculó con la demandada a través de un contrato por obra o labor contratada, para prestar servicios de vigilancia el 14 de noviembre de 2014, que trabajó sin solución de continuidad bajo la subordinación y dependencia de la demandada, que cumplía horarios de 14 horas de lunes a domingo, que solo descansaba un día, que recibía como remuneración la suma de \$988.698 y que el 15 de septiembre de 2016 la demandada le informó sobre la terminación del vínculo laboral sin exponer la justa causa.

CONTESTACIÓN DE LA DEMANDADA

Surtido el trámite de rigor, Guardianes Compañía de Seguridad LTDA se opuso a las pretensiones por carecer de fundamento de hecho y de derecho, además que canceló todos los derechos laborales al actor, por lo que su actuar fue de buena fe. Asimismo, refirió que la finalización del contrato con el demandante ocurrió por la finalización del contrato comercial con Emcali EICE ESP. 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 Sexto Laboral del Circuito de Cali, a través de sentencia 203 proferida el 5 de julio de 2019, condenó a la pasiva al pago de las prestaciones sociales, las vacaciones, a la indemnización por despido injusto y la moratoria en suma total de \$13.929.151, descontando lo pagado y debidamente probado por la demandada, absolvió de las demás pretensiones, dio prosperidad parcialmente a la excepción de pago y compensación propuesta por la pasiva y condenó en costas.

Lo anterior fundamentada en que, se aportaron certificaciones de las que extrajo que el actor laboró con la demandada desde el 14 de noviembre de 2014 hasta el 15 de septiembre de 2016, con un salario de \$988.698, hizo referencia al interrogatorio de parte formulado al actor, indicó que se admitieron los hechos 1, 2 y 6 de la demanda, teniendo como base el salario mencionado, procedió a ilustrar la liquidación realizada por el despacho de las primas de servicio, las cesantías, los intereses a las cesantías y las vacaciones, todo, desde el 14 de

noviembre de 2014 al 15 de septiembre de 2016.

Frente a la indemnización por despido injusto, resaltó que en el interrogatorio de parto formulado al actor refirió que el 15 de septiembre de 2016 la demandada le informó que finalizaba el contrato de trabajo de forma unilateral, que la pasiva al contestar, manifestó que esto obedeció a la finalización de la obra con el cliente Emcali, advirtió que en el asunto no se trata de un trabajador en misión, sino que desarrolló una labor de carácter permanente teniendo en cuenta el objeto social de la empresa, pues conforme al certificado de cámara de comercio queda claro que el objeto social de la empresa era el de prestar servicio de vigilancia, hizo referencia a la sentencia T-503 de 2005, concluyendo que hay lugar a la imposición de condena por ese concepto.

De igual forma, condenó a la indemnización moratoria, toda vez que evidenció a la finalización del contrato no fue cancelada la suma por concepto de prestación sociales, impuso condena correspondiente a un salario diario desde el 16 de septiembre de 2016 hasta el 4 de agosto de 2017, fecha en que fue admitida la demandada en el proceso de reorganización empresarial.

RECURSO DE APELACIÓN

Por un lado, el apoderado judicial de la parte actora interpuso y sustentó el recurso de apelación, específicamente frente a la sanción moratoria, toda vez que la pasiva tuvo mala fe al momento de dilatar el pago de las prestaciones sociales y por ello se somete al proceso de restructuración, por lo que considera que no es viable liquidar hasta el momento en que fue admitida la demandada al proceso de restructuración por cuanto esa causal de iliquidez tenían que haberse dado antes del despido de los trabajadores y en este caso fue posterior. Por ende, solicita que se modifique la sentencia.

Por otro lado, el apoderado judicial de Guardianes Compañía Líder, interpuso y sustentó el recurso de apelación, específicamente frente al numeral primero de la sentencia argumentando que la entidad entró en cesación de pagos y se acogió a lo dispuesto en la Ley 1116 de 2006 y que el 4 de agosto de 2016 fue admitida la entidad al proceso de reorganización (sic), por lo que considera que la sanción moratoria debería correr desde el 15 de septiembre de 2016 al 4 de agosto del mismo año (sic). De igual manera, censura la indemnización por

despido injusto, pues quedó probado que el demandante suscribió con la entidad contrato por obra o labor contratada y que el mismo terminó, toda vez que la labor con Emcali finalizó y la compañía no contaba con más puestos de trabajo para brindarle al trabajador, por ende, considera que el contrato se terminó en legal forma y por ello, solicita que se absuelva de dicha condena.

Por último, manifestó que no comprende la liquidación realizada en primera instancia, considera que al demandante solo se le adeudaba la prima de servicios y las cesantías de manera proporcional de julio al 15 de septiembre de 2016, pero que quedó demostrado que esos conceptos ya se le habían cancelado al trabajador. Además, aclaró que la fecha real de admisión del proceso de reorganización lo fue el 4 de agosto de 2017.

TRÁMITE DE 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, se admitió el recurso y se surtió la etapa de alegatos; sin embargo, ninguna de las partes presentó 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 revisar y esclarecer los fundamentos del juez en la liquidación de las prestaciones sociales y las vacaciones, establecer si hay lugar a imponer condena por despido sin justa causa consagrada en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo y, a la indemnización moratoria consagrada en el 65 de la misma norma.

Ahora bien, para resolver el primer problema jurídico que tiene que ver con los argumentos planteados por la juez de primer grado para imponer condena por prestaciones sociales y vacaciones, es necesario advertir que, una vez revisadas las pruebas aportadas, se evidencia que si bien es cierto se aportó la liquidación de las prestaciones sociales visible a folio 92-93 y unos desprendibles de nómina, no es menos cierto que en primera instancia la juez de conocimiento en pro de garantizar los derechos de las partes en litis, procedió a realizar de nuevo la respectiva liquidación, la cual arrojó la suma de \$1.818.106 por cesantías, \$1.818.106 por primas de servicio, \$909.053 por vacaciones y \$180.194 por intereses moratorios, y que si bien es cierto, se pagó la suma de \$923.214 y \$109.779 por cesantías para los años 2014 y 2015 (respectivamente) y, por primas de servicio \$1.818.106, no es menos cierto que lo que hizo la juez fue dar prosperidad a la excepción de compensación y pago frente a estos últimos emolumentos y así, poder descifrar la totalidad de la condena que deberá pagar la pasiva (f.º94-106).

De esta manera, resulta ajustada a derecho la condena impuesta por la juez de primer grado a la pasiva, pues la juez tuvo a bien volver a liquidar todos los conceptos y dar aplicación a las excepciones de compensación y pago que, como se dijo, realizó en su momento la encartada, tal como se evidencia en los documentos aportados, comoquiera que los montos liquidados no fueron objeto de reproche por parte del recurrente, se mantendrá incólume tal aspecto.

- ***Indemnización por despido injusto – artículo 64 del CST.***

Frente a la indemnización por despido sin justa causa establecida en el artículo 64 de la norma sustantiva, debe indicarse que tal como lo expuso la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencia SL1166-2018, corresponde al trabajador probar el hecho del despido y al empleador la justa causa para exonerarse de indemnizar los perjuicios. Al tenor del precedente citado, encuentra la Sala que corresponde a los demandantes demostrar que tiene un crédito insoluto a su favor y a la parte demandada para lograr la exoneración de la sanción, le corresponde acreditar dentro del plenario la causal por la cual no dio cabal cumplimiento al mandato legal, pues de lo contrario se presume que

ha actuado de mala fe y esto, conllevará al reconocimiento de la indemnización pretendida.

En el libelo introductor adujo el accionante que fue despedido por Guardianes Compañía Líder, sin mediar justa causa; por su parte la entidad accionada al contestar la demanda refirió que el contrato de trabajo 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 el contrato 800-GA-PS-0823-2014 el 12 de noviembre de 2014, además, no es posible pasar por alto que entre el demandante y Guardianes se firmó un contrato por labor contratada (f.º 110-113), en el que en su cláusula 7 especificó que la duración del contrato se encontraba supeditada a la finalización del contrato con el tercero.

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 (se deja un espacio en blanco), 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, se evidencia que el actor 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 a lo pactado en el contrato firmado con aquel, concretamente respaldado en la cláusula 7 del mismo. Al revisar los demás documentos aportados, la Sala no puede pasar por alto que en el contrato no dice que el finiquito hubiera sido por la finalización del contrato con Emcali, contrario, se dejó un espacio en blanco y, frente a esto no es posible presumir que porque se indicó que era con un tercero, entonces que lo era con Emcali, además, no evidencia este Tribunal ni comunicado ni oficio en el que Emcali EICE ESP le exprese a la pasiva sobre la disminución de personal o supresión de puestos de trabajo.

En este orden de ideas, no 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 presuntamente el contrato de prestación de servicios firmado entre las entidades (Guardianes Compañía Líder y Emcali) finalizó por supresión de puestos de trabajo, causal que no se encuentra consignada en el contrato firmado por Guardianes y Mosquera. Por ende, comparte el Tribunal lo señalado por la juez de primer grado, en el sentido de imponer a la demandada condena por indemnización por despido injusto, toda vez que como se ilustró en precedencia, no se encuentra acreditada la causal del despido. Frente al monto, cabe mencionar que, al no existir reproche alguno, permanecerá incólume.

- **Indemnización moratoria – artículo 65 CST.**

Respecto a la indemnización moratoria establecida en el artículo 65 ibidem, señala: *“Si a la terminación del contrato, el empleador no paga al trabajador los salarios y prestaciones debidas, salvo los casos de retención autorizados por la ley o convenidos por las partes, debe pagar al asalariado, como indemnización, una suma igual al último salario diario por cada día de retardo, hasta por veinticuatro (24) meses, o hasta cuando el pago se verifique si el período es menor. Si transcurridos veinticuatro (24) meses contados desde la fecha de terminación del contrato, el trabajador no ha iniciado su reclamación por la vía ordinaria o si presentara la demanda, no ha habido pronunciamiento judicial, el empleador deberá pagar al trabajador intereses moratorios a la tasa máxima de créditos de libre asignación certificados por la Superintendencia Bancaria, a partir de la iniciación del mes veinticinco (25) hasta cuando el pago se verifique”.*

Sobre este tópico, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha señalado que, obrar de buena fe equivale a *“obrar con lealtad, con rectitud y de manera honesta, es decir, se traduce en la conciencia sincera, con sentimiento suficiente de lealtad 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 probidad o pulcritud (Sentencia CSJ SL, 21 abr. 2009, rad. 35414, reiterada en la SL12854-2016, 24 ag. 2016, rad. 45175)”*¹

¹ Corte Suprema de Justicia – Sala de Casación Laboral Sentencia SL087 de 2018.

A su vez, debe indicarse que la misma no opera de forma automática, en tanto que sus orígenes devienen del incumplimiento del empleador de ciertas obligaciones, por lo que gozan de una naturaleza sancionatoria, y en consecuencia su imposición está condicionada al examen, análisis o apreciación de los elementos subjetivos relativos a la buena o mala fe que guiaron la conducta del empleador, tal y como se señaló en sentencia SL16572 de 2016. Para mayor claridad, 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, se tiene que la pasiva respalda su reproche en que se acogió a la ley de insolvencia debido a la crisis económica que afrontaba para la época de la finalización del contrato de trabajo firmado con el actor y que ello encuentra soporte y justificación en el inicio del proceso de reorganización empresarial al que se sometió, situación fáctica que considera, dan cuenta de su actuar de buena fe y que por ello no es posible la imposición de condena alguna.

Al respecto, cabe señalar que la Sala no encuentra probidad en el proceder de la demandada al beneficiarse del trabajo del demandante y obviar cancelarle las prestaciones sociales que legalmente le correspondían, aun teniendo pleno conocimiento de la obligación legal, ello, toda vez que si bien es cierto para exonerarse de la sanción que se estudia, sostiene que se encontraba en dificultades económicas y que ello impactó las finanzas de la entidad, también es que no se aportó elemento material con el cual se llegue a la convicción de que este supuesto de hecho verdaderamente se haya configurado.

Y, en gracia a discusión, aunque se hallara probado lo anterior y que el trabajador tuviera conocimiento pleno de ello, esta circunstancia no es óbice para cumplir con las obligaciones laborales a su cargo, por cuanto esta razón no encuadra dentro de la buena fe que se requiere en estos eventos, pues no se trata de que el empleador se respalde en que vivencia una crisis financiera, sino que, en efecto acredite haber adelantado acciones tendientes al cumplimiento del

deber que revela de paso un actuar recto y leal y, esta es una situación que no se prueba dentro del plenario.

Para mayor claridad, no existe medio de prueba que dé cuenta de las acciones desplegadas por la pasiva para dar cumplimiento a la consignación del valor equivalente a la liquidación de las prestaciones sociales desde la terminación del vínculo contractual o por lo menos, dentro de un término mínimamente considerable, al proceso no se aportaron extracto financieros o solicitud de crédito bancario o venta de bienes de propiedad de la compañía, con lo que se logre probar la imposibilidad de cancelar lo adeudado.

Debe recordarse también, que la Corte Suprema de Justicia en su Sala de Casación Laboral, entre otras, en sentencia SL2809 de 2019, ha sostenido que, el hecho de que una empresa experimente insolvencia económica no es una circunstancia que automáticamente la coloque en situación de buena fe, y como consecuencia, la releve de ser condenada a la indemnización moratoria. Contrario, en cuanto a situaciones de insolvencia o iliquidez, ha sostenido que ello por sí solo no exonera al empleador de la indemnización moratoria, sino que debe analizarse si se encuentra plenamente acreditado, para de esa manera predicar la buena fe (ver sentencia SL2448 de 2017).

En ese mismo sentido, no desconoce esta corporación que las circunstancias de índole económico afectan la existencia de derechos laborales de los trabajadores, pero debe recordarse que este no puede asumir los riesgos o pérdidas del empleador, tal como lo establece el artículo 28 del CST, además, porque estos conceptos que deben pagarse a la finalización del contrato hacen parte de los créditos de primera clase, por ende, cuentan con privilegio excluyente sobre los demás, tal como lo consagra el 157 ibidem (Artículo 36 de la Ley 50 de 1990).

Al descender al caso objeto de estudio, no quedó probado que el actuar del empleador fue diligente y, contrario, lo que sí se acredita fehacientemente es que el proceso de reorganización empresarial fue admitido tiempo después de la finalización unilateral sin justa causa del contrato, esto es, el 4 de agosto de 2017

(f.º 102-109), cuando la fecha del finiquito fue el 15 de septiembre de 2016 (f.º 7). Es así, que aun habiéndose liquidado las prestaciones (f.º 92-93), no se puede perder de vista que no se aportó prueba alguna que demuestre que en realidad se materializó la misma al momento del finiquito de la relación laboral, así como tampoco quedó acreditado que la pasiva haya acudido a la administración judicial y haya procedido a realizar el respectivo depósito, por ende, hay lugar a imposición de condena por este concepto.

Ahora bien, existe censura frente a la fecha en que se condenó a la pasiva, en tanto se ordenó el pago de la indemnización moratoria hasta la fecha de admisión del proceso de reorganización, que lo fue el 4 de agosto de 2017; al respecto, se debe tener en cuenta que una vez iniciado el proceso de reorganización la entidad queda imposibilitada para enajenar ni constituir caución, así como tampoco realizar pagos, en términos generales, entra en cesación de pagos, por ende, la falta de pago o mora no puede atribuirse como conducta de mala fe, sino que por el contrario, debe darse acatamiento a lo establecido en la norma, tal como se desprende del numeral 6 de la Ley 1116 de 2016.

Ilustrado lo anterior, la Sala comparte los extremos temporales utilizados por la juez de primer grado al momento de la imposición de la condena por indemnización moratoria, esto es, en el periodo comprendido entre el 16 de septiembre de 2016 hasta el 4 de agosto de 2017.

En ese sentido, se confirmará 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: CONFIRMAR la sentencia 203 del 5 de julio de 2019, proferida por el Juzgado Sexto Laboral del Circuito de Cali.

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 MONTOYA LONDOÑO

Magistrada