

REPÚBLICA DE COLOMBIA



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

REF. ORDINARIO DE **BRYAN CAMILO CALDERÓN CERÓN**
VS. **GUARDIANES COMPAÑÍA LÍDER DE SEGURIDAD LIMITADA**
RADICACIÓN: **760013105 012 2017 00036 01H**

Hoy veintidós (22) de julio de 2022, surtido el trámite previsto en el artículo 15 del Decreto 806 de 4 de junio de 2020 y el artículo 13 de la ley 2213 del 13 de junio de 2022, la **SALA CUARTA DE DECISIÓN LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI**, integrada por los magistrados **MÓNICA TERESA HIDALGO OVIEDO**, quien la preside en calidad de ponente, **LUIS GABRIEL MORENO LOVERA** y **CARLOS ALBERTO OLIVER GALÉ**, resuelve la **APELACIÓN** de la parte demandada, respecto de la sentencia dictada por el JUZGADO DOCE LABORAL DEL CIRCUITO DE CALI, dentro del proceso ordinario laboral que promovió **BRYAN CAMILO CALDERÓN CERÓN** contra **GUARDIANES COMPAÑÍA LÍDER DE SEGURIDAD LIMITADA**, con radicación No. **760013105 012 2017 00036 01**, con base en la ponencia discutida y aprobada en Sala de Decisión llevada a cabo el 23 de junio de 2022, celebrada, como consta en el **Acta No. 41**, tal como lo regulan los artículos 54 a 56 de la ley 270 de 1996 y el párrafo 3 del artículo 1º del Acuerdo PCSJA22-11930 de 25-02-2022, en ambiente preferente virtual.

En consecuencia, la Sala Cuarta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, procede a resolver la **apelación** en esta que corresponde a la...

SENTENCIA NÚMERO 234

ANTECEDENTES

El señor **BRYAN CAMILO CALDERÓN CERÓN**, mediante apoderado judicial, demandó a la sociedad **GUARDIANES COMPAÑÍA LÍDER DE SEGURIDAD**

LIMITADA, para que previos los trámites de un proceso ordinario laboral de primera instancia, sea condenado al reconocimiento y pago vacaciones, cesantías, intereses de cesantías, primas de servicios, indemnización por despido injusto, indemnización por no pago de prestaciones sociales, quincena comprendida entre el 1º al 15 de septiembre de 2016, costas y agencias en derecho.

SÍNTESIS DE LA DEMANDA Y SUS CONTESTACIONES

Como soporte fáctico de sus pretensiones afirmó el demandante que suscribió un contrato de trabajo bajo la modalidad de "labor contratada" con la empresa GUARDIANES COMPAÑÍA LÍDER DE SEGURIDAD LIMITADA, para desempeñar el cargo de vigilante, servicio que prestó desde el 15 de noviembre de 2014 al 15 de septiembre de 2016, cuando terminó su contrato de trabajo, sin justa causa.

Indicó que devengó un salario de \$994.755.

Afirmó que el 15 de septiembre de 2016, la empresa demandada, le notificó la terminación de su contrato de trabajo en forma unilateral, sin justa causa.

Aseveró que a la fecha de presentación de la demanda, la empresa no le había cancelado las prestaciones sociales, indemnizaciones y sanciones, ni la quincena correspondiente del 1º al 15 de septiembre de 2016.

La entidad demandada **GUARDIANES COMPAÑÍA LÍDER DE SEGURIDAD LIMITADA** al dar respuesta a la demanda, se opuso a las pretensiones de la demanda, indicando que la empresa fue admitida en proceso de reorganización empresarial de la ley 1116 de 2006, trámite dentro del que reportaron todos los bienes en inventario, propiedad de inversión, propiedad planta y equipo, razón para que la obligación con el demandante haga parte de los créditos litigiosos entendidos como demandas ordinarias, laborales, civiles o arbitrales y acreencias condicionales. Afirmó que la compañía canceló al demandante, a su satisfacción y sin reclamo alguno, obrando de buena fe y de acuerdo con lo pactado por las partes en el contrato, cubriendo durante la

vigencia y la terminación de la relación laboral, la totalidad de los derechos legalmente causados a favor del actor, como salarios, trabajo suplementario, primas de servicios, intereses sobre las cesantías y auxilio de cesantía.

Reiteró que el 26 de mayo de 2017, la empresa presentó ante la Superintendencia de Sociedades, proceso de reorganización empresarial regulado por la ley 1116 de 2006, como consecuencia de las dificultades económicas y judiciales por las que había atravesado, incumpliendo con una serie de obligaciones propias del giro ordinario de sus negocios y encontrándose incurso en la causal de cesación de pago.

DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA

En sentencia proferida por el JUZGADO DOCE LABORAL DEL CIRCUITO DE CALI se agotó la instancia, declarando probada la excepción de pago propuesta por la demandada respecto de las cesantías e intereses a las cesantías causadas en los años 2014 y 2015, y la prima de servicios causada desde el 15 de noviembre de 2015 hasta el 30 de junio de 2016. Declaró probada la excepción de inexistencia de la obligación respecto de la indemnización por despido.

Declaró la existencia de un contrato de trabajo por duración de obra o labor contratada, entre el señor BRYAN CAMILO CALDERÓN CERÓN y la empresa GUARDIANES COMPAÑÍA LÍDER DE SEGURIDAD LIMITADA, la que finiquitó por terminación de la obra.

Condenó a la empresa GUARDIANES COMPAÑÍA LÍDER DE SEGURIDAD LIMITADA, a reconocer y pagar a favor del demandante las cesantías por \$685.555, intereses a las cesantías por \$58.272, vacaciones \$829.459, prima \$200.098, salario \$350.185, advirtiendo que dichas sumas ya se encontraban incluidas en el acuerdo de estructuración y bajo ninguna circunstancia podría efectuarse un doble pago

Impuso condena a la demandada GUARDIANES COMPAÑÍA LÍDER DE SEGURIDAD LIMITADA, por la suma de \$7'840.008 (sobre salario mensual de \$ 940.801 mes), correspondiente a la sanción moratoria prevista en el artículo 65 del CST.

Lo anterior tras considerar que no se encontraba en discusión la existencia del contrato, los extremos cronológicos, ni el salario, pues la defensa de la demandada se centró en que no había realizado el pago de algunos rubros en razón que se encuentra inmersa en un proceso de reorganización debido a circunstancias económicas que le han impedido cumplir con las obligaciones.

Encontró probado que entre el demandante y la empresa demandada, existió un contrato de trabajo por obra o labor contratada entre el 15 de noviembre de 2014 y el 15 de septiembre de 2016, el que finalizó por la terminación de la labor contratada, razón por la que no había lugar a reconocer la indemnización por despido injusto.

Evidenció del interrogatorio de parte absuelto por el demandante, que la demanda le canceló sus derechos laborales de los años 2014 y 2015, manifestación que encontró sustento en la documental allegada a los autos. También encontró acreditado el pago de la prima de junio de 2016.

Así mismo, encontró demostrado que la empresa demandada se encuentra en proceso de reorganización empresarial.

Ordenó el pago de los salarios, prestaciones sociales y vacaciones correspondientes al año 2016.

Respecto de la sanción moratoria prevista en el artículo 65 del CST, expuso que conforme a la jurisprudencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, debe el operador judicial verificar las circunstancias de hecho y de derecho que conllevaron a la tardanza de la acreencia laboral. Indicó que la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia, también ha indicado que la crisis financiera no habilita al empleador a no efectuar el pago oportuno de los

derechos laborales a sus trabajadores, y es solo a partir de la fecha en que se inicia el proceso de reorganización o restructuración o liquidación, es posible entender que se consolida la buena fe del empleador.

Indicó que en el presente asunto, el empleador debía cancelar las sumas adeudadas al trabajador, a más tardar el 16 de septiembre de 2016, y que el proceso de reorganización solo inició el 26 de mayo del 2017 con la presentación de la solicitud ante la Superintendencia, razón por la que consideró que debe aplicarse la sanción moratoria desde el 16 de septiembre de 2016 hasta el 25 de mayo de 2017.

APELACIÓN

Inconforme con la decisión el apoderado de la demandada GUARDIANES COMPAÑÍA DE SEGURIDAD LTDA., apeló la sentencia oponiéndose solo a la condena por indemnización moratoria del artículo 65. Indicó que dentro del plenario no se probó la mala fe de la entidad, pues durante toda la relación laboral le canceló al actor todos sus emolumentos salariales, como salarios, prestaciones sociales, seguridad social, hechos aceptados por el demandante en el interrogatorio de parte.

Señaló que si bien la empresa le adeuda al demandante la última liquidación de prestaciones sociales del periodo 2016 y el salario de la última quincena, pues la entidad entró en cesación de pagos se acogió a la ley 1116 de 2006 de reorganización empresarial. Señaló que la jurisprudencia que habla acerca de la indemnización moratoria ha establecido que el pagar la indemnización moratoria hace más gravosa la situación económica de la entidad, pues se está queriendo salvar el patrimonio y el empleo.

Solicitó la revocatoria de la indemnización del artículo 65 del C.S.T., pues se acoge a la normatividad de reorganización de la ley 1116 de 2006.

ALEGATOS DE CONCLUSIÓN EN LA SEGUNDA INSTANCIA

Mediante providencia del 23 de noviembre de 2021, el Despacho ordenó correr traslado a las partes para que presentaran alegatos de conclusión, tal como lo dispone el decreto 806 del 4 de junio de 2020 y el artículo 13 de la ley 2213 de 2022. No obstante, las partes guardaron silencio.

CONSIDERACIONES:

Como cuestión de primer orden, se resalta que de conformidad con el principio de la consonancia, establecido en el artículo 66A del C.P.T. y de la S.S., *“la sentencia de segunda instancia, así como la decisión de autos apelados, debe estar en consonancia con las materias objeto del recurso de apelación”*. En tal virtud corresponde establecer si resulta procedente la condena impuesta por concepto de indemnización moratoria prevista en el artículo 65 del C.S. del T., o si por el contrario la entidad demandada actuó con buena fe al encontrarse en proceso de reorganización conforme las previsiones de la ley 1116 de 2006.

No existe discusión respecto a la naturaleza laboral del vínculo contractual laboral que unió a las partes, pues entre folios 80 a 85 obra el contrato individual de trabajo cuya duración está determinada por la labor contratada, suscrito entre el demandante y la empresa demandada. Tampoco respecto de sus extremos temporales comprendidos entre el 15 de noviembre de 2014 al 15 de septiembre de 2016, pues así fue aceptado por las partes, y se logra corroborar con la certificación fechada el 15 de septiembre de 2016, emitida por la Gerente Regional Sur Occidente de GUARDIANES COMPAÑÍA LÍDER DE SEGURIDAD LIMITADA (fl. 7). Tampoco hay discusión respecto al salario devengado pues se indicó que correspondía al mínimo legal, más el trabajo suplementario.

Esclarecido lo anterior procede la Sala a establecer la procedencia de la aludida indemnización, único aspecto que fue motivo de reproche en el recurso de alzada.

Sabido es que la indemnización moratoria contemplada en el artículo 65 del CST procede cuando a la terminación del contrato el empleador deja de

cancelar al trabajador, sin justa causa comprobada, salarios y prestaciones sociales, pero, como lo ha sostenido de forma inveterada la jurisprudencia, no opera de forma automática e inexorable sino que en su imposición incide la buena o mala fe del empleador quien ostenta la carga probatoria de su defensa.

En tal dirección se ha pronunciado en diferentes oportunidades la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia. a manera de ejemplo en sentencia **SL974 del 14 de marzo de 2022**, en la que indicó:

“Con dicho propósito, debe recordarse que, como lo tuvo en cuenta el colegiado, esta Sala ha sido enfática en que la indemnización moratoria no se genera de manera automática por la mera declaratoria de la existencia de un contrato laboral o por el no pago oportuno de las acreencias laborales, pues en cada caso es necesario estudiar si la conducta del empleador estuvo o no asistida de buena fe.

Así lo recordó recientemente esta Corporación en la sentencia CSJ SI3288-2021, en la que se explicó:

Pues bien, esta Corporación ha señalado de manera inveterada que la sanción moratoria prevista en la normativa atrás citada no constituye una respuesta judicial automática frente al hecho objetivo de que el empleador, al finiquitar el contrato de trabajo, deje de cancelar al trabajador los salarios y prestaciones sociales adeudados, de ahí que la misma encuentre lugar cuando quiera que, en el marco del proceso, el empleador no aporte razones serias y atendibles de su conducta, en la medida que razonablemente lo hubiere llevado al convencimiento de que nada adeudaba por salarios o derechos sociales, lo cual de acreditarse conlleva a ubicar el actuar del obligado en el terreno de la buena fe, y en este caso no procedería la sanción prevista en los preceptos legales referidos. Situación que fue justamente la que descartó el ad quem, toda vez que estableció que el ánimo de la demandada con las formas aparentes dadas a la relación contractual fue la de sustraerse de sus obligaciones laborales.

Por eso se ha dicho que el Juez debe adelantar un examen riguroso del comportamiento asumido por el empleador en su condición de deudor moroso, así como un análisis conjunto de las pruebas y circunstancias que rodearon el marco de la relación de trabajo, en aras de establecer si los argumentos expuestos por la defensa son razonables y aceptables. En efecto, en la sentencia SL3936-2018, entre muchas otras, así reflexionó la Corte:

Por tanto, la forma contractual adoptada por las partes no es suficiente para eximir de la sanción moratoria, en la medida que, igualmente, deben ser allegados al juicio otros argumentos y elementos que respalden la presencia de una conducta conscientemente correcta.

Así entonces, no se advierte que el Tribunal se hubiese equivocado al imponer la sanción moratoria en este caso, pues como bien adujo

no existen elementos que lleven a pensar que la demandada obró de buena fe, para desconocer los derechos mínimos de la trabajadora y dicha carga probatoria le corresponde a la accionada, la cual no se satisface alegando el íntimo convencimiento de estar obrando en el marco de un contrato civil o comercial en el que la actora acordó prestar servicios en forma autónoma y, mucho menos, la presencia de cuentas de cobro a título de honorarios, ya que la prueba de la buena fe, se itera, debe ser en concreto.

En igual forma, esta Sala definió que,

[...] la <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 (CSJ SL, 21 abr. 2009, rad. 35414)."

Así entonces, la buena fe cumple su papel como mecanismo liberatorio, toda vez que lo que interesa para efectos de que el empleador sea exonerado de la indemnización moratoria es que haya logrado demostrar suficientemente que su conducta omisiva estuvo sustentada en razones serias y atendibles configurativas de buena fe.

En el caso de autos se acreditó que a la terminación del contrato se dejaron de cancelar las prestaciones sociales. En cuanto a la buena fe o justa causa para tal omisión, se evidencia de la documental allegada a los autos que la empresa GUARDIANES COMPAÑÍA LÍDER DE SEGURIDAD LIMITADA, el 26 de mayo de 2017, solicitó la reorganización empresarial (fl. 118), y por auto con consecutivo 400-012045 del 4 de agosto de 2017 (fl. 113 a 117), la Superintendencia de Sociedades admitió a la Sociedad empresa GUARDIANES COMPAÑÍA LÍDER DE SEGURIDAD S.A.S. con nit 860520097, al proceso de reorganización regulado por la ley 1116 de 2006, ordenando la inscripción en el registro mercantil de la entidad.

Respecto de la reorganización o liquidación de las empresas en crisis económica, la Sala Laboral en sentencia SL16884 del 16 de noviembre de 2016, dispuso:

"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).

Por esas razones, en definitiva, la Sala ha concluido que:

...la correcta hermenéutica de las normas que consagran la sanción que ésta no es mecánica ni axiomática, sino que debe estar precedida de una indagación del actuar del deudor, que bien puede conducir a su exoneración, o por el contrario, a la condena de la indemnización moratoria cuando del análisis del acervo probatorio el juez concluya que no estuvo asistido de la buena fe. (CSJ SL360-2013).

La Sala también ha precisado que la conducta del empleador que debe ser evaluada es la observada en el momento en el que incurrió en mora en el pago de salarios o prestaciones sociales, vale decir, en el caso de la indemnización consagrada en el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, en el momento de la terminación del contrato de trabajo, y, en el caso de la sanción prevista en el artículo 99 de la Ley 50 de 1990, en el momento en el que legalmente se debe consignar la cesantía en un fondo. Por dicha razón, la Corte ha sido clara en definir que la mora no puede excusarse con fundamento en situaciones posteriores y diferentes de la conducta observada por el deudor en el momento en que tenía que pagar. (CSJ SL, 9, feb. 2010, rad. 36080; CSJ SL, 20 abr. 2010, rad. 33275; CSJ SL, 24 en. 2012, rad. 37288; CSJ SL, 1 ag. 2012, rad. 40972 y CSJ SL485-2013, 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).

...

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.”

Conforme lo expuesto por la jurisprudencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, deben analizarse las condiciones que rodearon al empleador respecto del incumplimiento de las obligaciones laborales respecto de sus trabajadores, pues como lo estableció la referida corporación, la crisis económica de la empresa, puede constituir un eximente, pero para que ello sea así, debe el empleador actuar contrario a la buena fe respecto del pago de salarios y prestaciones sociales al momento de la terminación de contrato de trabajo.

Así las cosas, en asuntos como el presente debe considerarse la fecha en que inicia el proceso de reorganización, y establecer si ocurrió antes de terminar el contrato, después de terminado aquel, o durante el proceso de reorganización.

De la documental allegada se advierte que la entidad demandada, desde la contestación de la demanda alegó como razones de su incumplimiento aceptado, el encontrarse en una crisis financiera que desembocó en el inicio del proceso de reorganización, circunstancia que no es materia de debate conforme al documento que obra a folios 118 a 138 del expediente.

Analizado el presente asunto, se tiene que la crisis económica de la empresa se configuró luego de la terminación del contrato de trabajo, y antes del inicio del proceso de reorganización, pues el contrato terminó el 15 de septiembre de 2016, la solicitud de reorganización empresarial se presentó el 26 de mayo de 2017 (fl. 118) y el auto que admitió el proceso de reorganización bajo los parámetros de la Ley 1116 de 2006 data del 4 de agosto de 2017.

En tal virtud, la Sala no acoge los planteamientos expuestos en la alzada, pues conforme al análisis de la situación fáctica presentada, se advierte que la admisión del proceso de reorganización se dio auto con consecutivo 400-012045 de agosto de 2017 (fl. 113 a 117), es decir 8 meses después de la desvinculación del trabajador, circunstancia que no justifica el incumplimiento por parte del ex empleador, razón por la que habrá de confirmarse la condena por la indemnización moratoria prevista en el artículo 65 del CST, sin reparar en las cifras monetarias impuestas, en razón de no ser objeto de apelación.

En mérito de lo expuesto la Sala Cuarta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, administrando Justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

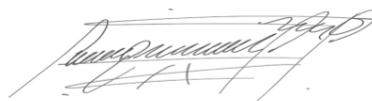
PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia APELADA.

SEGUNDO: COSTAS en esta instancia a cargo de **GUARDIANES COMPAÑÍA LÍDER DE SEGURIDAD LIMITADA**, apelante infructuoso y a favor de la parte demandante. Como agencias en derecho se fija la suma de \$1`500.000.

TERCERO: A partir del día siguiente a la inserción de la presente decisión en la página *web* de la Rama Judicial en el *link* de sentencias del Despacho, comienza a correr el término para la interposición del recurso extraordinario de casación, para ante la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, si a ello hubiere lugar.

CUARTO: En caso de no interponerse casación por las partes en la oportunidad legal, por Secretaría, devuélvase el expediente al juzgado de origen.

**-Firma Electrónica-
MÓNICA TERESA HIDALGO OVIEDO**



LUIS GABRIEL MORENO LOVERA



CARLOS ALBERTO OLIVER GALÉ

M.P. Dra. MÓNICA TERESA HIDALGO OVIEDO

11

Firmado Por:
Monica Teresa Hidalgo Oviedo
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala 008 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: **6a26efa3459c323c3f05089586bfcbedd8205c03418884b75f1508a34ffdbd8b**

Documento generado en 21/07/2022 04:50:02 PM

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