REPÚBLICA DE COLOMBIA

TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI

SALA CUARTA DE DECISIÓN LABORAL

REF. ORDINARIO DE **EDISON JAVIER REQUEJO MINDINEROS**
VS. **GUARDIANES COMPAÑÍA LÍDER DE SEGURIDAD LIMITADA**
RADICACIÓN: **760013105 012 2017 00578 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 **EDISON JAVIER REQUEJO MINDINEROS** contra **GUARDIANES COMPAÑÍA LÍDER DE SEGURIDAD LIMITADA**, con radicación No. **760013105 012 2017 00578 01**, con base en la ponencia discutida y aprobada en Sala de Decisión llevada a cabo el 11 de mayo de 2022, celebrada, como consta en el **Acta No. 29**, tal como lo regulan los artículos 54 a 56 de la ley 270 de 1996 y el parágrafo 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 235

ANTECEDENTES

El señor EDISON JAVIER REQUEJO MINDINEROS, 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 del auxilio de cesantías, intereses a las cesantías, prima de servicios, vacaciones, indemnización moratoria prevista en el artículo 65 del Código Sustantivo de Trabajo, 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 con la empresa GUARDIANES COMPAÑÍA LÍDER DE SEGURIDAD LIMITADA, para desempeñar el cargo de vigilante, servicio que prestó desde el 22 de enero de 2015 al 9 de octubre de 2015, calenda en la que renunció.

Indicó que devengó un salario mínimo mensual legal vigente más los incrementos correspondientes al trabajo suplementario.

Señaló que la empresa demandada no le ha liquidado ni pagado las cesantías, intereses a las cesantías, primas y vacaciones causadas durante todo el periodo laborado.

La entidad demandada **GUARDIANES COMPAÑÍA LÍDER DE SEGURIDAD LIMITADA** al dar respuesta a la demanda, aceptó los hechos de la demanda, aclarando que la relación laboral se rigió por un contrato de trabajo en la modalidad de obra o labor contratada, desde el 22 enero de 2015 al 9 de octubre de 2015, así como que canceló al actor el valor de la prima proporcional desde enero hasta junio de 2015. 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 por la que la que la obligación con el demandante hace parte de los créditos litigiosos entendidos como demandas ordinarias, laborales, civiles o arbitrales y acreencias condicionales.

DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA

En sentencia proferida por el JUZGADO DOCE LABORAL DEL CIRCUITO DE CALI se agotó la instancia, condenando a la demandada a pagar a favor del demandante los siguientes conceptos:

CONCEPTO	VALOR
Cesantías	728.311
Intereses a las Cesantías	62.635
Vacaciones	337.947
Prima de Servicios	294.803
Sanción Moratoria	12.586.303
GRAN TOTAL	**14.010.000**

Advirtió que en el evento de estar incluidas dichas sumas en el acuerdo de reestructuración, bajo ninguna circunstancia podrá efectuarse un doble pago.

Impuso costas a cargo del demandado y lo absolvió de las pretensiones restantes.

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 demanda, existió un contrato de trabajo por obra o labor contratada entre el 22 de enero de 2015 y el 9 de octubre del mismo año, el que finalizó por decisión del trabajador, que a la terminación contractual devengaba 1 salario mínimo mensual legal vigente, más el trabajo suplementario, siendo su cargo el de vigilante.

Evidenció que al demandante se le pagó la prima de servicios del primer semestre del año 2015
En lo que refiere a las cesantías, intereses a las cesantías, primas de servicios de segundo semestre y vacaciones, si bien es cierto obra en el expediente una liquidación por valores superiores, respecto de tal documento no hay evidencia

de pago y se confesó que el impago obedeció al proceso de reorganización de la empresa.

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

Ordenó el pago de los rubros registrados en el documento que obra a folio 66 del expediente.

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 10 de octubre de 2015, 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 10 de octubre de 2015 hasta el 25 de mayo de 2017.

APELACIÓN

Inconforme con la decisión el apoderado de la parte DEMANDADA la apeló oponiéndose solo a la condena por sanción moratoria, reiterando que en el presente litigio no compareció el demandante, y no se probó la mala fe, ello conforme a la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral, que ha indicado que las indemnizaciones por mora que se encuentran establecidas en el artículo 65 del CST y 99 de la ley 50, no operan de manera automática, pues

dado su carácter sancionatorio debe valorarse la conducta asumida por el deudor y en el presenta asunto hay razones que justifican la buena fe.

ALEGATOS DE CONCLUSIÓN EN LA SEGUNDA INSTANCIA

Mediante providencia del 21 de enero de 2022, 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 la ley 2213 de 2022.

Dentro del término, el apoderado de la demandada, a través de memorial allegado al correo electrónico de la Secretaria de la Sala Laboral del Tribunal Superior de Cali, presentó alegatos de conclusión, ratificándose en lo expuesto en la contestación de la demanda, y en el recurso de apelación.
La parte demandante guardó silencio.

C O N S I D E R A C I O N E S:

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 de folio 64 a 66 obra 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 22 de enero de 2015 al 9 de octubre de 2015, pues así fue aceptado por las partes, y se logra corroborar con la certificación fechada el 29 de abril de 2016, emitida por de la entidad demandada (fl. 8). Tampoco hay discusión respecto al salario devengado pues

desde un inicio se indicó en la demanda que correspondía al mínimo legal, aspecto que no fue materia de discusión dentro del plenario.

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 Sl3288-2021, 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 junio de 2017, solicitó la reorganización empresarial (fl. 83), y por auto con consecutivo 400-012045 4 de agosto de 2017 (fl. 75 a 79), 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 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."*

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 75 a 79 y 83 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 9 de octubre de 2015, la solicitud de reorganización empresarial se presentó el 26 de junio de 2017 (fl. 83) 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 4 de agosto de 2017 (fl. 75 a 79, es decir 1 año y 10 meses después de la desvinculación del trabajador, circunstancia que no justifica el incumplimiento por parte del exempleador, razón por la que habrá de confirmarse la condena por la indemnización moratoria prevista en el artículo 65 del CST.

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,

R E S U E L V E:

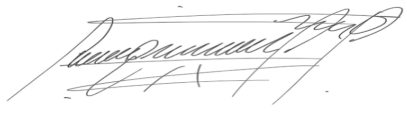
PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia APELADA.

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.

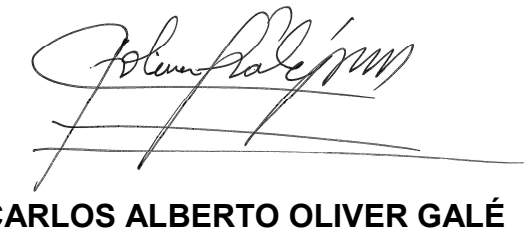
TERCERO: A partir del día siguiente a la inserción de la presente decisión en la página *web* de la Rama Judicial en el *link* de sentencias del Despacho, comienza a correr el término para la interposición del recurso extraordinario de casación, para ante la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema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

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: **70b49d6f4222b5bf0fa1a56479753c4d9e2565ec8adb1ee60cced75d817e8ac3**
Documento generado en 21/07/2022 04:50:04 PM

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