



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

SENTENCIA No. 149

(Aprobado mediante Acta del 25 de mayo de 2021)

Proceso	Ordinario
Radicado	76001310500820170051301
Demandante	Manuel Fernando Urrego Blanco, Luis Alberto Herrera González, Fauner Molina Osorio, Ángel Adrián Erazo Mena, Luis Horacio Prado y Miguel Ángel Arroyave Barrera
Demandada	Guardianes Compañía Líder de Seguridad Ltda, América Ojeda Figueredo y Angélica María Moreno Cuellar
Litisconsorte necesario	Mapfre Seguros Generales de Colombia S.A.
Asunto	Contrato de Trabajo
Decisión	Confirma

En Santiago de Cali - Departamento del Valle del Cauca, el día once (11) de junio de dos mil veintiuno (2021), la SALA TERCERA DE DECISIÓN LABORAL, conformada por los Magistrados ELSY ALCIRA SEGURA DÍAZ, JORGE EDUARDO RAMÍREZ AMAYA y CLARA LETICIA NIÑO MARTÍNEZ, quien actúa como Ponente; obrando de conformidad con el Decreto 806 del 4 de junio de 2020 y el Acuerdo No. PCSJA20-11632 del 30 de septiembre de 2020 expedido por el Consejo Superior de la Judicatura; adopta la decisión con el fin de dictar sentencia en el proceso de la referencia, en los siguientes términos:

ANTECEDENTES

Los demandantes pretenden que se declare la existencia de un contrato

de trabajo en el periodo comprendido entre el 14 de noviembre de 2014 hasta el 15 de septiembre de 2016, que fueron despedidos sin justa causa, que los demandados no cancelaron el salario de la última quincena del 1° al 15 de septiembre de 2016, las cesantías e intereses a las cesantías entre el 1° de enero al 15 de septiembre de 2016, las vacaciones entre el 14 de noviembre de 2014 al 15 de septiembre de 2016, la prima de servicios del período comprendido entre el 1° de julio hasta el 15 de septiembre de 2016, la indemnización por despido injusto, el equivalente a la indemnización moratoria prevista en el artículo 65 del CST.

Como hechos relevantes expusieron que ingresaron a laborar sin solución de continuidad con Guardianes Compañía Líder de Seguridad Ltda, como vigilantes en varios bienes de propiedad de Emcali EICE ESP, por labor contratada, a partir del 14 de noviembre de 2014, con un salario de \$767.154, pero que no recibieron copia del contrato, que el horario que debían cumplir era desde las 6:00 a.m. a 8:00 p.m. de lunes a domingo, con descanso de un día por semana.

Agregan, que el 15 de septiembre de 2016 la demandada, sin previo aviso, les notificó sobre la terminación de los contratos de trabajo, por lo que consideran que existe mala fe por parte de la entidad, toda vez que no les ha cancelado los conceptos ya mencionados.

El Juzgado de conocimiento, a través de Auto No. 2736 del 14 de septiembre de 2017, dispuso no vincular a Mapfre Seguros Generales de Colombia S.A., por considerar que respecto de esta no había ninguna relación sustancial o contractual, y la no comparecencia no es necesaria para decidir de fondo.

CONTESTACIÓN POR PARTE DE LA DEMANDADA

Guardianes Compañía Líder de Seguridad Ltda, se opuso a las pretensiones, argumentando que canceló a los trabajadores todos estos conceptos en tiempo oportuno, que pactaron la celebración de un contrato por obra o labor contratada pero que terminó por la finalización del contrato comercial firmado con Emcali, además, que el 26 de mayo de 2017 la compañía presentó proceso de reorganización empresarial ante la Superintendencia, debido

a dificultades económicas.

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Octavo Laboral del Circuito de Cali, a través de sentencia No. 171 proferida el 15 de junio de 2018, declaró no probadas las excepciones propuestas por la parte demandada. Condenó a la Guardianes Compañía Líder de Seguridad Ltda al pago por salario debido para todos los demandantes desde el 1° al 15 de septiembre de 2016 el equivalente a \$344.728, por cesantías del 1° de enero al 15 de septiembre de 2016 para el demandante Erazo Mena la cifra de \$698.665, para los demás demandantes la suma de \$543.401 para cada uno de ellos, por intereses a las cesantías para Erazo Mena el valor de \$59.387, para los demás desde el 1° de julio al 15 de septiembre de 2016 el valor de \$46.189, por prima de servicios desde el 1° al de julio al 15 de septiembre de 2016 para Erazo Mena la suma de \$205.979, para los demás por el mismo periodo la suma de \$159.824, por vacaciones para Erazo Mena desde el 14 de noviembre de 2015 al 15 de septiembre de 2016 el equivalente a \$815.839, para los demás el mismo periodo por \$611.363, indemnización por despido sin justa causa para todos los demandantes, el valor de \$1.075.039.

Además, condenó al pago de la indemnización moratoria del artículo 65 del CST, a razón de un día de salario igual a \$22.982 por cada día de retardo en el pago de salarios y prestaciones, desde el 16 de septiembre de 2016 y hasta que se verifique su pago, la cual, a la fecha de la sentencia, ascendía a \$14.639.428 y a las costas procesales, fijando como agencias en derecho la suma de \$800.000 a favor de cada uno de los demandantes.

Fundamentó su decisión, en que ante la no comparecencia del representante legal de la demandada, se presumen ciertos los hechos 1, 2, 3, 4, 5, 6 en relación al no pago de salarios, prestaciones, indemnización, y el 7 en relación con la firma de la liquidación y el no pago de la misma, que conforme a las pruebas recaudadas y los artículos 45 y 61 del CST, que no se aportó por la demandada el documento en el que Guardianes y Emcali hubieren dado por terminado el contrato suscrito entre ellos por prestación de servicios, precisa que si bien los demandantes en el interrogatorio manifestaron que el contrato fue por obra o labor, también es cierto que en los contratos debe indicarse dicha situación y establecerse de manera escrita cual es la obra o labor contratada,

razón por la que condena a la sanción por despido injusto.

Por lo que considera, que los contratos de todos los demandantes fueron verbales en razón a no constar por escrito, excepto el de Mena que fue escrito y se aportó al expediente, en razón a no contar con los otros contratos por escrito y teniendo en cuenta que, en el contrato de este último, no se especificó la obra o labor, se entiende que todos respecto de su duración fueron a término indefinido, artículo 38 y 47 del CST.

Que, para el cálculo de los conceptos debidos por la demandada, se tendría en cuenta el salario mínimo legal mensual vigente, y por último, que resulta evidente la mala fe de la demandada, por sustraerse del pago de las prestaciones a cada uno de los demandantes, por ello se impone condena a sanción moratoria.

RECURSO DE APELACIÓN

El apoderado judicial de Guardianes Compañía Líder de Seguridad Ltda, interpuso y sustentó el recurso de apelación, manifestó que exclusivamente lo que tiene que ver con el punto 3 de la sentencia sobre la condena a la indemnización moratoria, cuanto está demostrado que la entidad inició proceso de reorganización empresarial conforme la ley 1116 de 2006, aprobado el 4 de agosto de 2017 por parte de la Superintendencia, toda vez que considera que la compañía se vio obligada a la reorganización, por lo que solicita que se evalúe la condena por cuanto se actuó de buena fe, salvaguardando su patrimonio y los recursos de los trabajadores están reportados ante la Superintendencia dentro del proceso de reorganización.

Agrega, que la moratoria debió ser calculada cuando la Superintendencia avaló el proceso de reorganización, el 4 de agosto de 2017 y no como lo liquida el juzgado, teniendo en cuenta que la empresa inició el proceso mencionado, pues se ha hecho más gravosa la situación de la empresa con estas condenas, cuando el ideal es conservar el patrimonio de la misma, por lo que solicita que se desestime esa condena y que la misma sea calculada hasta la fecha en que la empresa entró en reorganización.

Frente a la indemnización por despido, se evidencia que en el interrogatorio y los testimonios, cada uno de los trabajadores manifestaron que ellos suscribieron un contrato de obra o labor contratada, por lo que considera que es

prueba en la que ellos aceptan dicha situación, que le sirvieron fue al cliente Emcali y que la obra terminó por la finalización del contrato de servicios con esta empresa, por lo que solicita que sea desestimada la condena de indemnización por despido sin justa causa.

ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

Este Despacho Judicial, a través de Auto, ordenó correr traslado a las partes para alegar de conclusión.

Estando dentro de la oportunidad procesal, las partes no presentaron escrito de alegatos.

COMPETENCIA DEL TRIBUNAL

Conforme al art. 66A del CPTSS la competencia de esta corporación se limita a los puntos que fueron objeto de apelación por la parte demandada, en aplicación del principio de consonancia.

CONSIDERACIONES

Partiendo de los argumentos fácticos y jurídicos esbozados por los extremos enfrentados, corresponde a esta instancia determinar si acertó o erró el a quo frente a la condena por concepto de indemnización moratoria contemplada en el artículo 65 del CST y la indemnización por despido sin justa causa.

Son hechos probados y no admiten discusión, con los documentos aportados al proceso, además fueron debatidos durante el trámite procesal:

- Que las partes celebraron contrato de trabajo desde el 14 de noviembre de 2014 al 15 de septiembre de 2016
- Que Emcali EICE ESP y Guardianes Compañía Líder de Seguridad Ltda, celebraron contrato No 800-GA-PS-0823-2014 para la prestación del servicio de vigilancia, el 12 de noviembre de 2014 (fls. 32-38)

- Que la empresa demandada, finalizó el contrato de trabajo con los demandantes, a partir del 15 de septiembre de 2016 (fls. 42,44,45,47,48)
- Que la demandada inició proceso de reorganización ante la Superintendencia de Industria y Comercio el 26 de mayo de 2017 (fls. 114-131) y fue admitido por Auto del 4 de agosto de 2017 (fls. 105-113)
- Que la demandada no ha cancelado las prestaciones, las vacaciones y demás emolumentos solicitados con la demanda, que se encontraron acreditados en el proceso y a los que fue condenado la empresa, valores que no fueron objetados.

Descendiendo al caso bajo estudio, este Tribunal centrará su estudio en los puntos objeto de censura, específicamente en la indemnización por despido injusto y en la indemnización moratoria por no pago de salarios y prestaciones contemplada en el artículo 65 del CST.

Ahora bien, respecto a la primera, debe indicarse que tal como lo expuso la Corte Suprema de Justicia en su Sala Laboral en sentencia SL1166 de 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 adujeron los demandantes que Guardianes Compañía Líder de Seguridad Ltda, el 15 de septiembre de 2016 les comunicó sobre la terminación unilateral del contrato sin mediar justa causa, situación que se corrobora una vez escuchados los interrogatorios de parte absueltos, en los que en efecto al unísono manifestaron que la demandada sin dar un preaviso o mejor, de un momento a otro, les informó, que el contrato de trabajo había finalizado.

Los argumentos esbozados como objeto de reproche de la decisión tomada en primera instancia, indican que, una vez rendidos los interrogatorios, los demandantes afirmaron que todos tenían contrato de trabajo en la modalidad de obra o labor contratada, y en efecto así lo dejaron manifestado los demandantes.

No obstante, esto no es razón suficiente para derruir o tener por desestimada la condena impuesta por este concepto, toda vez, que tal y como lo

analizó el Juez de primer grado, todo contrato de trabajo debe constar por escrito, además que se debe incorporar en él, la modalidad del contrato, pero aunque en el presente proceso tan solo se aportó un contrato de trabajo, específicamente del señor Adrián Erazo Mena, que data del 14 de noviembre de 2014, no se puede pasar por alto, que la juez de primera instancia, declaró que los contratos celebrados en el presente caso, fueron verbales y a término indefinido, sobre este punto no hay discusión.

Ahora bien, una vez revisado el contrato de trabajo ya mencionado, adosado al expediente, se observa que en la cláusula 7, señala: “(...) *La duración del contrato será el de la labor contratada (...)*”, sin embargo, en primer lugar no aparece completamente diligenciado y en segundo lugar, no se dejó por escrito cual era la obra o labor como tampoco se especificó si el mencionado contrato de trabajo finalizaba hasta la fecha de terminación del contrato con Emcali EICE ESP, como lo quiere hacer ver la parte demandada.

A esta situación se suma, que, si bien es cierto de folios 32 a 38, se evidencia el contrato firmado con la empresa demandada con Emcali y que el mismo tenía la duración de 352 días, no es menos cierto, que no fue aportado por la parte demandada algún documento con el cual se demostrara que en efecto este contrato había finalizado.

En este orden de ideas, no se logra constatar que efectivamente Guardianes Compañía Líder de Seguridad Ltda, desvinculó a los demandantes invocando una justa causa, por lo que es claro que hay lugar a la condena de la indemnización por despido injusto, tal y como lo dejó plasmado el *a quo*, por ello se confirmará en este punto la sentencia.

Ahora bien, frente a la indemnización moratoria establecida en el artículo 65 del CST, 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”.

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 señala en Sentencia SL16572 de 2016.

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)”*

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 correspondía 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 moratoria.

Y tal y como quedó acreditado en el proceso la demandada adeuda los conceptos pretendidos y a los que fue condenada, pues no se evidencia ningún documento con el cual se encuentre acreditado que la entidad canceló sumas correspondientes a la última quincena, primas, vacaciones, cesantías, entre otros, además de no ser punto de reproche.

Pues no se puede pasar por alto, que el punto censurado va dirigido a que se desista de la sanción, no por el pago, sino porque la empresa se encuentra en proceso de reorganización empresarial por dificultades económicas que atraviesa la empresa.

En este aspecto, resulta imperioso precisar que, la Corte Suprema de Justicia, entre otras, en sentencia con radicación No. 37288 del 24 de enero de 2012, expresó, que, en los casos de insolvencia o crisis económica del empleador, en principio, tal circunstancia no exonera de la indemnización moratoria; resaltando que, se debe examinar cada situación en concreto, para efectos de establecer si el empleador incumplido ha actuado de buena fe.

Y esa misma corporación en sentencia 36.182 del 27 de febrero de 2013, expuso:

“No consulta los postulados de la buena fe que el empleador, a sabiendas de que no puede pagar el salario de sus trabajadores o que va a tener dificultades para ello siga manteniendo el contrato laboral y beneficiándose de la fuerza de trabajo de su empleado, cuando lo que en rigor le correspondería es la búsqueda de unas salidas diferentes a la pervivencia de la relación. Del mismo modo, no puede obligarse al trabajador a permanecer y perseverar en un contrato laboral cuando no obtiene la contraprestación de sus servicios, de ahí que ante esta circunstancia la ley lo haya habilitado para terminar su relación por justa causa imputable al empleador.”

(...)

En todo caso, la Sala ha sostenido reiteradamente que la sola presencia de dificultades económicas, de liquidez, o de solvencia, no son situaciones que aparezcan la exoneración forzosa de la sanción moratoria, de manera que la enunciación hecha por la censura refiriéndose a tales problemas no es suficiente para derruir la conclusión del Tribunal de no encontrar que la conducta de la empleadora estuviera revestida de buena cuando no pagó las prestaciones sociales entre la fecha de terminación del contrato y la de aprobación del acuerdo de reestructuración.”

Una vez analizada la jurisprudencia en cita, para esta Sala es claro, que el estado de insolvencia económica o iliquidez del empleador, por sí solo, no lo exonera de la imposición de la sanción prevista en el artículo 65 del CST; por consiguiente, correspondía a la parte demandada acreditar que de la terminación del contrato del actor, actuó de buena fe, sin que militen en el proceso pruebas que lleven a esa conclusión.

Así mismo, tampoco son de recibo los argumentos de la parte demandada que pretende que la indemnización moratoria sea desestimada o que sólo sea liquidada hasta el día en que se admitió el proceso de reorganización, esto es el 4 de agosto de 2017 (fls.105-113) teniendo en cuenta que al trabajador no le corresponde asumir las pérdidas de la empresa, por lo tanto, la obligación del pago de salarios y prestaciones sociales surge sin lugar a dudas con el contrato laboral, donde la ley sustantiva ha establecido unas fechas para su causación, correspondiéndole al empleador acatar las disposiciones sustantivas del trabajo; reiterando que el incumplimiento de la ley lleva sanciones, como las que hoy nos ocupa, es decir, el reconocimiento de la indemnización moratoria, donde las causas por las que no se atiende el acatamiento del artículo 65 del CST deben ser concomitantes con la data del cumplimiento de la obligación y no posterior, es decir, que el auto que admite el proceso de reorganización de la empresa, no es justa causa, porque sólo se está acreditando con ello el estado insolvencia económica, situación que la Sala atendiendo los precedentes antes citados, donde las pérdidas de la empresa no las debe asumir el trabajador, mantendrá la decisión de la condena impuesta por concepto de indemnización moratoria, tal y como lo dispuso el juez de primer grado.

Así las cosas, se confirmará la sentencia proferida en primera instancia.

Costas en esta instancia a cargo de la entidad demandada y a favor de los demandantes, se fijan como agencias en derecho el equivalente a medio (1/2) salario mínimo legal mensual vigente, para cada uno de ellos.

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

RESUELVE

Primero: CONFIRMAR la sentencia No. 171 del 15 de junio de 2018, proferida por el Juzgado Octavo Laboral del Circuito de Cali, conforme lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.

Segundo: COSTAS en esta instancia a cargo de la parte demandada, se fijan como agencias en derecho la suma de medio (1/2) salario mínimo legal mensual vigente, para cada uno de los demandantes.

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 en el link

<https://www.ramajudicial.gov.co/web/despacho-011-de-la-sala-laboral-del-tribunal-superior-de-cali/sentencias>.

No siendo otro el objeto de la presente, se cierra y se suscribe en constancia por quien 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.



CLARA LETICIA NIÑO MARTÍNEZ
Magistrada



ELSY ALCIRA SEGURA DÍAZ
Magistrada



JORGE EDUARDO RAMÍREZ AMAYA
Magistrado