



DR. FRANCISCO ALEXANDER CADENA MURIEL
ABOGADO ESPECIALISTA DERECHO LABORAL Y SEGURIDAD SOCIAL

Señores:

HONORABLES MAGISTRADOS
TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI
SALA PRIMERA DE DECISION LABORAL
Atte. Dra. MARIA NANCY GARCIA GARCIA

E. _____ S. _____ D. _____

REF: PROCESO ORDINARIO LABORAL DE JOSE GREGORIO MAFLA REINA Contra
GUARDIANES COMPAÑÍA LÍDER DE SEGURIDAD LTDA.
RAD. No. 2019 - 156

Asunto: ALEGATOS DE CONCLUSION

FRANCISCO ALEXANDER CADENA MURIEL, mayor de edad, domiciliado y residente en la ciudad de Cali., identificado con la cédula de ciudadanía No. 98.396.119 expedida en Pasto (N)., Abogado en ejercicio, con T.P. No. 145.781 del C.S. de la J., obrando en ejercicio del poder especial conferido por la demandados **GUARDIANES COMPAÑÍA LÍDER DE SEGURIDAD LTDA**, encontrándome en la oportunidad pertinente, me permito presentar ante su Despacho los alegatos de conclusión, lo cual hago en los siguientes términos:

La sociedad **GUARDIANES DE SEGURIDAD LTDA** durante la vigencia de la relación laboral que sostuvo con el demandante **JOSE GREGORIO MAFLA REINA**, obrando de buena fe, cancelando los salarios, prestaciones sociales y los aportes al sistema de seguridad social, emolumentos que se pagaron y cotizaron a partir del salario pactado en el contrato de trabajo, además, en ningún momento el demandante manifestó queja o inconformidad con las condiciones establecidas en el contrato de trabajo.

Ahora bien, **GUARDIANES DE SEGURIDAD LTDA** sostuvo diferentes contratos de carácter comercial, contratos que fueron terminados por los Usuarios, lo que llevó a mí representada a una situación económica que la obligó a dar por terminado los contratos de trabajo, entre ellos el del demandante **JOSE GREGORIO MAFLA REINA**, e igualmente ante dicha situación **GUARDIANES DE SEGURIDAD LTDA** tuvo que someterse a un proceso de reorganización



DR. FRANCISCO ALEXANDER CADENA MURIEL
ABOGADO ESPECIALISTA DERECHO LABORAL Y SEGURIDAD SOCIAL

empresarial, conforme la Ley 1116 de 2006, como consta en el Auto No. 400-012045 del 04 de agosto de 2017.

Por ello, la liquidación, junto con la indemnización de Ley, del señor **JOSE GREGORIO MAFLA REINA**, se encuentra calificada y graduada como crédito dentro del proceso de reorganización empresarial que se adelanta ante la Superintendencia de Sociedades, un hecho claro en el cual no se puede imputar la mala fe del empleador, toda vez que se debe aplicar el precedente jurisprudencial de la Honorable Corte Suprema de Justicia, sentencia SL 9660 del 23 de Julio de 2014, radicación No. 42057, Magistrado Ponente Dr. JORGE MAURICIO BURGOS RUÍZ, precedente jurisprudencial que el a-quo desatendió, y el cual dispuso:

“...de cara a la buena fe del empleador en el incumplimiento de sus obligaciones, esta Sala, justamente en un proceso adelantado contra la misma empresa en reestructuración convocada a juicio en el presente proceso, la exculpó de su proceder, por encontrar que tuvo razones justificadas para no pagar a tiempo sus obligaciones laborales. Dijo la Corte en dicha oportunidad:

Luego, la no cancelación oportuna de las acreencias laborales encontró su justificación en el sometimiento de la empresa a lo dispuesto en la Ley 550 de 1999 y no fue producto del capricho del empleador, tendiente a perjudicar al promotor del proceso.

Aquí, se impone traer a colación lo razonado por esta Corporación en sentencia de 29 de septiembre de 2009, radicación 35.999, al estudiar un asunto de similares contornos al hoy debatido, en un proceso seguido precisamente contra la misma sociedad Fabripartes S.A., en Reestructuración:

“Lo mismo ocurre con las cesantías de los años 2002 y 2003, que hacían parte de las deudas incluidas en el acuerdo de reestructuración, las cuales se le cancelaron al demandante según consta en folio 131, por lo que el actor no puede pretender desconocer dicho documento, ni desacreditarlo porque en él no aparezca la fecha de pago y mucho menos acusar a la demandada de no hacer pago por consignación de una obligación pagada directamente al demandante.

En lo que respecta a la indemnización moratoria contenida en los artículos 99 de la Ley 50 de 1990 y 65 del C.S.T. y a los hechos en que se sustentó la absolución por dichos conceptos, se debe decir que la Sala Laboral no encuentra error evidente en la valoración probatoria, y que se equivoca el



DR. FRANCISCO ALEXANDER CADENA MURIEL
ABOGADO ESPECIALISTA DERECHO LABORAL Y SEGURIDAD SOCIAL

ensor al indicar que la mala fe del empleador se presume. De la prueba documental se concluye que la demandada se sometió a la ley 550 de 1999 y que el inoportuno pago de algunos derechos laborales no fue con el interés de desconocer o defraudar al demandante, con mayor razón si estos fueron incluidos dentro de los pasivos a pagar dentro del acuerdo de reestructuración económica. La ley laboral no se puede apartar de las realidades económicas y de los instrumentos que trae la misma ley para efectos de salvar a las empresas como factor de producción y fuente de empleo, por lo que no puede entenderse que los mismos deriven per se, mala fe del empresario en su utilización, máxime en tratándose de mecanismos consagrados por el derecho comercial.

Sobre este punto, también se debe indicar que los acuerdos de reestructuración dentro del marco de la Ley 550 de 1999 y el orden de pago de acreencias que ahí se establece, no se ven afectados por la terminación del contrato de los trabajadores como lo señala el censor.

Tanto el empleado activo como el inactivo están en igualdad de condiciones en cuanto al pago de las deudas ahí contenidas...”.

Por lo anterior, mi procurada durante la vigencia de la relación laboral cumplió con sus obligaciones como empleador, obrando de buena fe, conforme el artículo 55 del C.S.T., y al verse avocada a un proceso de reorganización empresarial, la liquidación junto con la indemnización debida al trabajador, hacen parte de los créditos que se reportaron ante la Superintendencia de Sociedades.

APLICACIÓN DE LA SANCION MORATORIA TRASCURRIDOS 24 MESES.

Es importante la fecha en que el trabajador demanda al empleador, pues si lo hace antes de los 24 meses de terminado el contrato, se paga un día de salario por los primeros 24 meses e intereses moratorios luego de los 24 meses.

Pero si la demanda se presente después de los 24 meses, el trabajador sólo tiene derecho al pago de intereses moratorios, intereses que se pagan desde la finalización del contrato de trabajo.

Así lo deja claro la sala laboral de la Corte suprema de justicia en sentencia 70066 del primero de agosto de 2018 con ponencia de la magistrada Clara Cecilia Dueñas Quevedo:

«En torno a esta disposición, esta Sala de la Corte ha adoctrinado que la sanción moratoria por el pago deficitario o impago de los salarios y prestaciones está



DR. FRANCISCO ALEXANDER CADENA MURIEL
ABOGADO ESPECIALISTA DERECHO LABORAL Y SEGURIDAD SOCIAL

sometida a dos reglas: (1) cuando el trabajador interpone la demanda laboral dentro de los 24 meses siguientes a la fecha de terminación del contrato de trabajo, el empleador debe reconocer una sanción equivalente a un día de salario por cada día de retado hasta por 24 meses, vencidos los cuales se causan intereses moratorios a la tasa máxima de créditos de libre asignación certificados por la Superintendencia Financiera hasta la fecha en que se verifique el pago; (2) si, por el contrario, la demanda se promueve después de 24 meses de haber finalizado el contrato de trabajo, el empleador solo puede ser condenado al pago de intereses moratorios a la tasa máxima de créditos de libre asignación certificados por la Superintendencia Financiera causados a partir de la rescisión del vínculo.»

Si el trabajador presenta la demanda después de 2 años de haber finalizado el contrato, le corresponde únicamente intereses moratorios, que son menores al día de salario por cada día de retardo, pero que se impone como una sanción al trabajador por demorar tanto en recurrir a la justicia.

Por lo anterior expuesto señores Magistrados que en el plenario está demostrado que el demandante interpuso la demandada posterior a los 24 meses como lo indica la jurisprudencia y el artículo 65 del C.S del T, la demanda tiene fecha de presentación el día 27 de marzo del año 2019 y la terminación del contrato de trabajo se hizo efectiva el día 30 de abril de 2016 superando el tiempo establecido de los dos años.

Motivo de más para que se revoque el numeral TERCERO, CUARTO y QUINTO del fallo proferido el día 20 de octubre de 2020 en el JUZGADO PRIMERO LABORAL DEL CIRCUITO DE CALI, toda vez que la liquidación e indemnización adeudada al trabajador se encuentran graduadas en el proceso de reestructuración empresarial que cursa ante la Superintendencia de Sociedades.

Así las cosas, comedidamente solicito a los Honorables Magistrados se revoque el fallo proferido en primera instancia en el **JUZGADO PRIMERO LABORAL DEL CIRCUITO DE CALI**, respecto a las condenas establecidas en los numerales Tercero, Cuarto y Quinto, y se proceda a absolver a mi representada de todas y cada una de las condenas impuestas.



DR. FRANCISCO ALEXANDER CADENA MURIEL
ABOGADO ESPECIALISTA DERECHO LABORAL Y SEGURIDAD SOCIAL

Atentamente,

FRANCISCO ALEXANDER CADENA MURIEL

T. P # 145.781 del H. C. S. de la J.