

REPÚBLICA DE COLOMBIA



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

REF. ORDINARIO DE **JORGE ELIECER BENÍTEZ PRIETO**
VS. **COLOR SIETE S.A.S. EN ACUERDO EXTRAJUDICIAL DE REORGANIZACIÓN**
RADICACIÓN: **760013105 007 2019 00050 01H**

Hoy, **18 de agosto de 2023**, surtido el trámite previsto en el artículo 15 del Decreto 806 de 4 de junio de 2020, en armonía con la Ley 2213 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, **ARLYS ALANA ROMERO PÉREZ** y **CARLOS ALBERTO OLIVER GALÉ**, resuelve la **APELACIÓN** de la parte demandada, respecto de la sentencia dictada por el JUZGADO SÉPTIMO LABORAL DEL CIRCUITO DE CALI, dentro del proceso ordinario laboral que promovió **JORGE ELIECER BENÍTEZ PRIETO** contra **COLOR SIETE S.A.S. EN ACUERDO EXTRAJUDICIAL DE REORGANIZACIÓN**, con radicación No. **760013105 007 2019 00050 01**, con base en la ponencia discutida y aprobada en Sala de Decisión llevada a cabo el 2 de agosto de 2023, celebrada, como consta en el **Acta No. 51**, tal como lo regulan los artículos 54 a 56 de la ley 270 de 1996.

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 250

ANTECEDENTES

El señor **JORGE ELIECER BENÍTEZ PRIETO**, mediante apoderado judicial, demandó (fls. 2-6, 31-35) a la sociedad **COLOR SIETE S.A.S. EN ACUERDO EXTRAJUDICIAL DE REORGANIZACIÓN**, para que previos los trámites de un proceso ordinario laboral de primera instancia, sea condenado al

reconocimiento y pago de la suma por la terminación unilateral y anticipada del contrato laboral, correspondiente a los meses de marzo y abril de 2017, cesantías, intereses a las cesantías, prima de servicios y vacaciones. Así mismo solicitó el pago de la indemnización moratoria por el no pago de las prestaciones sociales debidas, desde el 24 de febrero de 2017 hasta cuando se haga el pago efectivo de las sumas adeudadas, junto con los intereses de mora.

SÍNTESIS DE LA DEMANDA Y SUS CONTESTACIONES

Como soporte fáctico de sus pretensiones afirmó el demandante a través de su apoderada judicial que suscribió contrato laboral a término fijo de 3 meses, con la empresa COLOR SIETE S.A.S., a partir del 20-10-2016 al 19-01-2017, que se prorrogó por un término igual hasta abril de 2017, desempeñando el cargo de Jefe de Zona en los almacenes de Cali.

Afirmó que devengaba como salario la suma de \$1'900.000, más las comisiones, sumando un total de \$2'300.000 pesos mensuales.

Señaló que su empleador dio por terminado el contrato de trabajo de manera unilateral y sin justa causa, el 24 de febrero de 2017, calenda en que suscribió con la demandada "*Contrato de Transacción Extrajudicial*", desconociendo que las acreencias allí consignadas eran irrenunciables y no conciliables.

Informó que la liquidación final de sus prestaciones sociales, se realizó con un salario básico inferior al que realmente devengaba, sin incluir la indemnización por terminación anticipada y sin justa causa del contrato laboral a término fijo, pues finalizó dos meses antes de su vencimiento.

Indicó que Color Siete S.A.S., se comprometió a pagarle \$4'179.208, de los cuales solo recibió \$2'000.000, el 10 de marzo de 2017.

Aseveró que la empresa demandada le adeuda las prestaciones sociales causadas entre el 20 de octubre de 2016 y el 24 de febrero de 2017, la sanción

moratoria por el no pago de tales acreencias y la indemnización por terminación unilateral del contrato sin justa causa.

La entidad demandada **COLOR SIETE S.A.S. EN ACUERDO EXTRAJUDICIAL DE REORGANIZACIÓN** al dar respuesta a la demanda (fls. 58-90), se opuso a las pretensiones argumentando que el 24 de febrero de 2017 el señor Jorge Eliecer Benítez Prieto y la demandada celebraron un contrato de transacción extrajudicial, acordando la terminación por mutuo acuerdo de la relación laboral, obligándose la empresa a pagar al actor la suma de \$2'300.000 por concepto de compensación libre y voluntaria, suma que era adicional al valor correspondiente a los salarios y a la liquidación de prestaciones sociales “*que hasta la fecha se le adeudan*” y que ascendía a \$ 4'179.208, más la cesantía del año 2016 por \$ 432.750 e intereses a la cesantía de 2016 por \$ 10.242, para un total de \$ 4'622.200.

Indicó que la demandada no le adeuda al actor ninguna suma por concepto de indemnización por despido sin justa causa, toda vez que nunca sucedió un despido. Que el salario básico del demandante era \$ 1'890.000 y el promedio \$ 2'756.666.

Señaló que la empresa desde el año 2005 ha afrontado una crisis económica, y con el único fin de conservar la fuente de ingresos de la mayoría de sus trabajadores, el 13 de enero de 2005 se vio en la obligación de celebrar con sus acreedores internos y externos, un acuerdo de reestructuración en los términos de la ley 550 de 1999. Como consecuencia de ello, adelantó un proceso de capitalización con terceros inversionistas, que le permitieran la supervivencia y futuro crecimiento, con la conservación de 500 empleos directos.

Aseveró que no obstante, y con el fin de evitar la liquidación definitiva de la empresa, la Superintendencia de Sociedades, con fundamento en la ley 1116 de 2006, emitió el auto número 400-013620 del 21 de septiembre de 2017 decretando la apertura al proceso de validación judicial y un acuerdo

extrajudicial de reorganización por amenaza patrimonial, siendo consignado en el registro mercantil el 25 de octubre de 2017.

Manifestó que el 10 de marzo de 2017 la demandada abonó al demandante la suma de \$2´000.000, por concepto de salario básico, prima legal, cesantías, intereses a las cesantías y seguridad social.

Indicó que se encontraba pendiente por cancelar el valor de \$2´622.200 correspondiente a vacaciones de retiro, auxilio de rodamiento y compensación libre y voluntaria, suma que depositó en el Banco Agrario el 29 de noviembre de 2018, a órdenes de los Juzgados Laborales del Circuito de Cali y a favor de JORGE ELIECER BENÍTEZ PRIETO, que le fue entregada al actor el 22 de enero de 2019.

Formuló las excepciones de inexistencia de la obligación reclamada, cobro de lo no debido, prescripción, buena fe, mala fe del demandante y compensación.

DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA

En sentencia proferida por el JUZGADO SÉPTIMO LABORAL DEL CIRCUITO DE CALI se agotó la instancia, declarando no probada la excepción de cosa juzgada y **probada la de pago respecto de prestaciones sociales y vacaciones**, y la de compensación respecto del saldo a favor de la empresa demandada por valor de \$1´374.529.

Condenó a COLOR SIETE SAS. EN ACUERDO EXTRAJUDICIAL DE REORGANIZACIÓN a cancelar a favor del señor JORGE ELIECER BENÍTEZ PRIETO la suma de \$45´779.559 por sanción moratoria del artículo 65 del CST. Impuso costas a cargo de la entidad demandada.

Declaró no probada la excepción de cosa juzgada, pues si bien las partes pactaron un contrato de transacción, la materia de discusión del presente proceso aún no ha sido ventilada, toda vez que se exponen hechos nuevos en la demanda.

De la documental allegada estableció que el actor pactó un contrato de trabajo a término fijo con la empresa demandada a partir del 20 de octubre de 2016, desempeñándose como “Jefe de Zona Cali” hasta el 24 de febrero de 2017, día en que las partes firmaron un documento denominado acuerdo de transacción, estableciendo el retiro voluntario del ex trabajador a cambio de entregarle la suma de \$2´300.000 pesos.

Estableció que para el año 2016 el actor devengó como salario la suma de \$1´890.000 (fl.176-177) y para el año 2017 el ingreso promedio mensual ascendió a \$2´231.266 (178-179).

Indicó que de las pruebas allegadas al expediente no se vislumbraba que se hubiese ejercido presión sobre el actor o sufrido amenazas de tal naturaleza que lo forzaran a suscribir el acuerdo de transacción extrajudicial, pues conforme a su nivel educativo debió prever los efectos legales de su decisión, aunado a que en su interrogatorio de parte manifestó que suscribió de manera libre y voluntaria la transacción, sin que mediara presión alguna.

Dijo que el actor no aportó prueba que demostrara la supuesta presión que alega sufrió por parte de su empleador para que aceptara dar por terminado de manera anticipada el contrato de trabajo, razón por la que absolvió de la pretensión de indemnización por despido injusto.

Advirtió que el 10 de marzo de 2017, la empresa demandada le consignó al actor la suma de \$2´000.000

Sobre el pago de prestaciones sociales y vacaciones, no transigibles, verificó si se adeudaban algunos valores. Luego de efectuadas las liquidaciones encontró valores insolutos a 29-11-2018 por cesantías e intereses a las cesantías (\$722.000-\$10-242), prima de servicios año 2017 (\$148.7519 y vacaciones por \$ 386.752, que fueron consignados el 29-11-2018 en el Banco Agrario, en suma total de \$ 2´622.200, por lo que consideró que resultaba un saldo a favor de la demandada de \$ 1´374.529.

Respecto de la sanción moratoria del artículo 65 del CST, y la jurisprudencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia SL732 de 2019, señaló que la sanción moratoria procede cuando el empleador a la terminación del contrato no ha pagado al trabajador los salarios y prestaciones salvo en los casos de retención automática autorizados por la ley, sin embargo su aplicación no es automática, pues es deber del juzgador analizar las circunstancias que rodearon el desarrollo del vínculo laboral.

Sobre la situación económica en la que se encuentra la empresa demandada, la Corte Suprema de Justicia en sentencia SL 3448 de 2017, señaló que el estado de insolvencia económica del empleador por si solo no exonera de la imposición de la sanción moratoria del artículo 65 del CST.

Destacó que las sanciones moratorias no operan de pleno derecho, sino que debe demostrarse que el empleador obró de mala fe y que la circunstancia que una sociedad se encuentre dentro de una medida de salvamento, no hace presumir que actuó de buena fe.

Concluyó del análisis de los elementos objetivos y subjetivos para determinar si hubo o no buena o mala fe, que la sociedad demandada al no haber cancelado las prestaciones sociales definitivas en forma inmediata, pese a sus problemas económicos no tenían por qué afectar los derechos laborales de los trabajadores, pues éstos no deben asumir los riesgos o pérdidas del patrono, ello conforme lo establece el artículo 28 del CST

Señaló que el empleador permitió que el empleado continuara trabajando, pese a conocer de la situación económica de la empresa, motivo por el que no expuso razones atendibles que justificaran la omisión en el pago, razón por la que impuso condena por la sanción moratoria prevista en el artículo 65 del CST desde el 25 de febrero de 2017 hasta el 28 de febrero de 2018, día anterior al que la demandada cumplió con la obligación de pagar las prestaciones sociales, cuyo monto total asciende a \$47´154.088, pero como a favor de la sociedad demandada aún queda un saldo de \$1´374.529, le resta por pagar por dicho concepto la suma de \$45´779.559.

APELACIÓN

Inconforme con la decisión el apoderado de la empresa **DEMANDADA** la apeló oponiéndose a la condena por concepto de la sanción moratoria, indicando que ha sido criterio reiterado de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, que la sanción moratoria no es aplicable de manera automática, pues el Juez debe estudiar las pruebas incorporadas al proceso a fin de establecer si la conducta del empleador estuvo o no justificada. Debe establecer si la omisión o pago tardío de las acreencias laborales estuvo o no asistida de buena fe, pues al estar justificado en razones serias y atendibles, debidamente acreditadas en el proceso, que no hubo intención de defraudar al trabajador y que se obró con buena fe, no procedería la imposición de la sanción.

Reiteró que solo basta que la empresa tenga argumentos sólidos y factibles que den un grado de certeza que permitan constatar que está actuando conforme a la ley, tal como lo ha sostenido la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia, en proceso con radicación 49721.

Insistió que la empresa tardó en pagar las acreencias laborales del demandante, no por capricho sino que la entidad tenía una crisis económica desde el año 2005, y con el único fin de conservar la fuente de ingresos de muchos trabajadores y la unidad de explotación comercial, el día 13 de enero de 2005 se vio en la obligación de celebrar con sus acreedores internos y externos, un acuerdo de reestructuración en los términos de la ley 550 de 1999 y como consecuencia de ello adelantó un proceso de capitalización con terceros inversionistas que le permitiera la supervivencia y futuro crecimiento con la consecuente conservación de 500 empleos directos. Sin embargo, la empresa continuó en crisis y con el fin de evitar la liquidación definitiva, recuperar y mantener la empresa como unidad de explotación económica,

conservar más de 350 trabajadores con fundamento en la ley 1116 de 2006, la Superintendencia de Sociedades mediante el auto 4013620 del 21 de septiembre de 2017, decretó la apertura al proceso de validación de un acuerdo extrajudicial de reorganizar por amenaza patrimonial a la Sociedad Color Siete, el cual fue consignado en el registro mercantil.

Solicitó la revocatoria de la sentencia y que se absuelva al demandado.

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.

Dentro del término, el apoderado judicial de la parte demandada alegó de conclusión, reiterando los argumentos de hecho y de derecho expuestos tanto en la contestación de la demanda como en la alzada, solicitando se revoque la decisión de instancia, para que, en su lugar, se absuelva a su representad de todas y cada una de las pretensiones de la demanda.

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., y en caso afirmativo, si resultan atendibles a favor de la entidad demandada su decir acerca que actuó con buena fe, al encontrarse en crisis económica desde el año 2005, en acuerdo de reestructuración en términos de la Ley 550 de 1999 y en proceso de reorganización conforme las previsiones de la ley 1116 de 2006.

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 el presente caso, no existe discusión respecto a la naturaleza laboral del vínculo contractual laboral que unió a las partes, pues se allegó al plenario contrato individual de trabajo a término fijo de tres meses (fl. 112-116) suscrito por JORGE ELIECER BENÍTEZ PRIETO y la empresa C.I. COLOR SIETE S.A., el 20 de octubre de 2016 para desempeñar el cargo de Jefe de Zona Ciudad de Cali y un salario de \$1'890.000. Tampoco respecto de sus extremos temporales comprendidos como ya se dijo entre el 20 de octubre de 2016 hasta el 24 de febrero de 2017, tal como se registró en la certificación fechada el 2 de mayo de 2017 (fl.23). Ni hay discusión respecto al salario devengado en el año 2016 y para el año 2017, \$ 2'231.266.

Así mismo se allegó al plenario (fl. 19-20 a 26 y 117 a 118) contrato de transacción extrajudicial, suscrito por el demandante con la empresa demandada, el 24 de febrero de 2017.

De dicho documento, articulado con la contestación de la demanda (al hecho quinto, fl. 61), aflora que las partes además de la liquidación laboral acordaron el pago de una compensación *“libre y voluntaria de carácter extralegal por valor de \$ 2'300.000, pagada a la finalización de dicho contrato”* (fl. 19), la cual, en manera alguna podía abonarse como pago de prestaciones sociales adeudadas en tanto que, el objeto de la transacción como lo concluyó el *A quo* fue la terminación de mutuo acuerdo y los derechos laborales devienen intransigibles.

En consecuencia, como en primera instancia se declaró probada la excepción de pago respecto de las prestaciones sociales y vacaciones, aspecto que no fue rebatido por las partes, a efectos de estudiar el primer requisito para que se configure la indemnización moratoria del artículo 65 del C.S.T., conviene

precisar que aquellas estimaciones aritméticas que condujeron al *A quo* a dicha conclusión fueron las que se esquematizan a continuación:

	DESDE	HASTA	DIAS
TIEMPO LABORADO	20/10/2016	24/02/2017	125 días
SALARIO 2016	\$ 1.890.000,00		
SALARIO 2017	\$ 2.231.266,00		
VALORES ADEUDADOS		FECHA DE PAGO	
CESANTÍA AÑO 2016	\$ 722.410,00		
CESANTÍA AÑO 2017			
INTERESES CESANTÍA			
Abono	\$ 10.242,00	ene-17	Fl. 178
	\$ 712.168,00		
Pago Bco Agrario	\$ 2.622.200,00	29/11/2018	fls. 119-120-192,199
SALDO A FAVOR DEMANDADA	\$ 1.910.032,00		
PRIMA SERVICIOS AÑO 2016	\$ 432.750,00	dic-17	Fl.177
PRIMA SERVICIOS AÑO 2017	\$ 148.751,00	29/11/2018	fls. 119-120-
VACACIONES	\$ 386.752,00	29/11/2018	192,199

Lo anterior permite inferir, de manera compatible con lo contestado y confesado por la parte demandada (fl. 62, al hecho 7) que existieron saldos insolutos entre el 25-02-2017 y el 28-11-2018, por concepto de cesantía de los años 2016 y 2017, así como de la prima de servicios del año 2017.

Ello porque está acreditado que la demandada pagó:

- El 10 de marzo de 2017, \$ 2'000.000, que en su demanda (hecho 7) también reconoció haber recibido el demandante.
- Y el 29 de noviembre de 2018 (fl. 175), tardíamente, consignó en el Banco Agrario de Colombia, la suma de \$2'622.200 a favor de JORGE ELIECER BENÍTEZ PRIETO, por concepto de pago de acreencias laborales. Pago que generó un remanente a su favor.

Ahora, en cuanto a la buena fe o justificación para tal omisión, se evidencia de la documental allegada al plenario, que:

- Desde el 13 de enero de 2005, la sociedad CI COLOR SIETE S.A. había celebrado con sus acreedores internos y externos acuerdo de reestructuración, obligándose a pagar \$ 7270'192.413 (fl. 208)
- Que el 15 de marzo de 2006 C.I. COLOR SIETE S.A. se encontraba en acuerdo de reestructuración de Ley 550 de 1999, conforme a reunión del Comité de Vigilancia (fl. 194-195).
- Que a octubre 31 de 2011 continuaba con pérdidas del ejercicio contable y por tanto reformó el acuerdo de reestructuración entre acreedores internos y externos (fls. 208-211).
- Que el 29 de agosto de 2017, Carlos Oyola le remite mensaje de datos por correo electrónico al demandante (fl. 189) aceptando que la empresa *“tiene el compromiso de cancelarle a más tardar el 31 de Agosto de 2017 las liquidaciones de contrato de las personas con las que firmé el contrato de transacción”* y agregó: *“Se que ante usted carezco de credibilidad, pero la verdad es la oportunidad que tenemos de poder saldar el saldo de lo que se adeuda”*, invitando al demandante a insertarse al acuerdo de reorganización.
- El 30 de agosto de 2017, la demandada remite oficio al accionante tratando de amortizar lo adeudado por prestaciones sociales con los \$2'000.000 cancelados el 10-03-2017 y lo mismo, con oficio de 20 de octubre de 2017 (fls.161-162).
- Y que, por auto número 400-013620 del 21 de septiembre de 2017, la Superintendencia de Sociedades decretó la apertura al proceso de validación judicial de un acuerdo Extrajudicial de Reorganización a la SOCIEDAD COLOR SIETE S.A.S., ello conforme se extrae del Certificado de Existencia y Representación Legal de tal entidad (fl. 38 reverso, 52 reverso y 92, 219).
- Luego el 1º de octubre de 2018 la Superintendencia de Sociedades, realizó la audiencia de validación Judicial de un Acuerdo Extrajudicial de reorganización, resolviendo validar el acuerdo extrajudicial de reorganización de la Sociedad Color Siete SAS, ordenando la inscripción de la decisión en la Cámara de Comercio y ante las autoridades que así lo requieran.

Tales probanzas permiten recordar que 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**, 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.

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 en el 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 que en el marco de la ley 550 de 1999, en la cual, se tiene prueba, se encontró la demandada entre 2006 y 2011, y posiblemente, hacia los meses de trabajo del demandante, le implicaban honrar estrictamente sus obligaciones (art. 17 L.550/1999), antes que proceder a vincular personal para no cancelar lo causado.

Y frente a la Ley 1116 de 2006, debe tenerse en cuenta también, 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.

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 400-013620 del 21 de septiembre de 2017 (fl. 38 reverso, 52 reverso y 92), es decir, 7 meses después de la desvinculación del trabajador, circunstancia que no justifica el incumplimiento por parte del empleador, razón por la que habrá de confirmarse la condena por la indemnización moratoria prevista en el artículo 65 del CST.

Conviene indicar que la Sala no se pronuncia frente a las demás condenas contenidas en la sentencia apelada y sus operaciones aritméticas, ni sobre los argumentos contenidos en escrito arrimado al cuaderno de segunda instancia el 3 de febrero de 2020, toda vez que las líneas argumentativas se trazan desde la primera instancia, a efectos de profundizarlas ante el Tribunal, más no para añadir puntos nuevos, en atención a lo establecido en el artículo 66A del C.P.T. y de la S.S., y por lo tanto, en el presente asunto, solo procede el estudio de los de los reproches formulados en el recurso de alzada, tal como se realizó.

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 **COLOR SIETE S.A.S. EN ACUERDO EXTRAJUDICIAL DE REORGANIZACIÓN**, apelante infructuoso y a favor de la parte demandante. Como agencias en derecho se fija la suma de \$1`500.000.

TERCERO: NOTIFÍQUESE por edicto electrónico que se fijará por el término de un (1) día en el micrositio de la Secretaría de la Sala Laboral del Tribunal Superior de Cali, ello de conformidad con el artículo 40 del CPTSS y las providencias AL647-2022 y AL4680-2022 de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia y podrá consultarse en la página web de la Rama Judicial en el link: <https://www.ramajudicial.gov.co/web/tribunal-superior-de-cali-sala-laboral/146>

CUARTO: Una vez surtida la publicación por Edicto, al día siguiente comienza a correr el término para la interposición del recurso extraordinario de casación, con destino a la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, si a ello hubiere lugar.

Agotados los puntos objeto de análisis, se suscribe por quienes integran la Sala de Decisión.

-Firma electrónica-
MÓNICA TERESA HIDALGO OVIEDO
Magistrada Ponente



ARLYS ALANA ROMERO PÉREZ
Magistrada



CARLOS ALBERTO OLIVER GALÉ
Magistrado

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: **ae9dd1435b3a6b0cdd4742e30cd19067556a30ccc72626eb164ac2a11592e88**

Documento generado en 18/08/2023 06:54:00 AM

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