

**REPÚBLICA DE COLOMBIA  
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO  
TRIBUNAL SUPERIOR DISTRITO JUDICIAL DE BUGA**



**SALA CUARTA DE DECISIÓN LABORAL**

**REFERENCIA: APELACIÓN DE SENTENCIA PROFERIDA EN PROCESO ORDINARIO LABORAL DE PRIMERA INSTANCIA DE ÁLVARO JESÚS ECHEVERRÍA MUÑOZ CONTRA GUARDIANES COMPAÑÍA LIDER DE SEGURIDAD LTDA.  
Radicación: 76-001-31-05-016-2017-00043-01**

A los dos (02) días del mes de mayo del año dos mil veintitrés (2023), se congrega la Sala Cuarta de Decisión Laboral, con el fin de dictar sentencia escrita; en atención a descongestión de la Sala Laboral del Tribunal Superior de Cali; en la que se resuelve el recurso de apelación que obra frente a la sentencia condenatoria No. 225 del 02 de diciembre de 2020, de conformidad con lo dispuesto en la Ley 2213 de 2022.

**SENTENCIA No. 038  
APROBADA EN SALA VIRTUAL No. 015**

**I. ANTECEDENTES**

**Demanda y respuesta**

El señor ÁLVARO JESÚS ECHEVERRÍA MUÑOZ, a través de apoderado judicial, promovió proceso ordinario laboral de primera instancia frente a GUARDIANES COMPAÑÍA LIDER DE SEGURIDAD LIMITADA, para que se declare que entre las partes se suscribió un contrato de trabajo el cual terminó por causa

imputable al trabajador, y en consecuencia, se condene a la accionada a reconocer y cancelar las prestaciones sociales y el descanso remunerado de vacaciones durante el periodo de duración del contrato; las indemnizaciones contempladas en los artículos 64 y 65 del CST, las costas y agencias en derecho.

En estribo a sus pretensiones, el demandante narró los siguientes hechos:

1.- El día 14 de Noviembre de 2014, el señor **ALVARO JESUS ECHEVERRIA MUÑOZ**, ingresó a prestar servicios de vigilancia con moto, a la empresa **GUARDIANES COMPAÑÍA LIDER DE SEGURIDAD LIMITADA**, bajo la modalidad de labor contratada.

2.- Mi mandante trabajó sin solución de continuidad para la empresa **GUARDIANES COMPAÑÍA LIDER DE SEGURIDAD LIMITADA**, bajo la continuada subordinación y dependencia de sus superiores.

3.- El horario de trabajo que cumplía el señor **ALVARO JESUS ECHEVERRIA MUÑOZ**, a la empresa **GUARDIANES COMPAÑÍA LIDER DE SEGURIDAD LIMITADA**, era de 06 A. M hasta las 8 P. M, es decir 14 horas diarias, desde el lunes hasta el domingo y solo descansaba solo un día a la semana.

4.- El señor **ALVARO JESUS ECHEVERRIA MUÑOZ**, percibía como salario mensual el valor de UN MILLON SEISCIENTOS DIECIOCHO MIL SEISCIENTOS NOVENTA Y OCHO PESOS M/Cte. (\$ 1.618.698) por sus servicios prestados a la Empresa Guardianes, según certificación de la misma empresa.

5.- El día 15 de Septiembre de 2016, la empresa **GUARDIANES COMPAÑÍA LIDER DE SEGURIDAD LIMITADA** notifica al Señor **ALVARO JESUS ECHEVERRIA MUÑOZ** la terminación de su contrato de trabajo en forma unilateral sin justa causa, hasta esa fecha inclusive.

6.- Hasta la fecha de presentación de la demanda, la empresa no ha cancelado las prestaciones sociales, indemnizaciones y sanciones al demandante.

La demanda fue admitida mediante providencia No. 0407 del 28 de febrero de 2017, y ordenó la notificación de la decisión a las partes, concediendo un término de 10 días a la convocada a juicio para que se pronunciara sobre los hechos y pretensiones.

En respuesta a la demanda, el apoderado de GUARDIANES COMPAÑÍA LIDER DE SEGURIDAD LTDA, se opuso a las pretensiones y formuló como mecanismo de defensa las excepciones de mérito de pago de los derechos legalmente causados, inexistencia de las obligaciones, falta de título y de causa en el demandante, compensación, buena fe y la innominada.

### **Sentencia de primera instancia**

Llegados el día y hora propuestos por el Juzgado, se realizaron las pruebas documentales, los interrogatorios al demandado, al representante legal de la sociedad convocada a juicio y testimonios.

En la misma audiencia, el juzgado dictó la sentencia No. 225 de fecha 02 de diciembre de 2020 en la que resolvió:

**«PRIMERO:** CONDENAR a la empresa GUARDIANES COMPAÑÍA LIDER DE SEGURIDAD LTDA, a pagar en favor de ALVARO DE JESÚS ECHEVERRIA MUÑOZ, las prestaciones siguientes:

<b>AÑO</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>
<b>CESANTIAS</b>			1.146.578
<b>INTERES A LA CESANIAS</b>	1.451	82.249	97.459
<b>VACACIONES</b>	103.417	809.349	573.289
<b>PRIMAS</b>	97.055	690.123	1.146.578
<b>TOTAL</b>	<b>201.923</b>	<b>1.581.721</b>	<b>2.953.904</b>

*Igualmente se condena al despido injusto en la suma de \$809.349 pesos.*

**SEGUNDO:** CONDENAR a la empresa GUARDIANES COMPAÑÍA LIDER DE SEGURIDAD LTDA, a pagar en favor de ALVARO DE JESUS ECHEVERRIA MUÑOZ, la indemnización moratoria por el no pago

oportuno de las prestaciones, la cual asciende a un día de salario por cada día de retardo en el monto de \$503.956 pesos.

**TERCERO:** Se niegan las excepciones propuestas por la parte demandada.

**CUARTO:** Se condena en costas a la demandada GUARDIANES COMPAÑÍA LIDER DE SEGURIDAD, se tasan como agencias en derecho la suma de dos salarios mínimos legales mensuales vigentes».

## Recurso de Apelación

Seguidamente el apoderado de la parte demandada interpuso recurso de apelación en contra de la sentencia dictada, el cual fue concedido en el efecto suspensivo (38:34 - 46:50) y que es del siguiente tenor:

*«Apelando al resuelve de esta sentencia, específicamente el **numeral uno**, cuando el despacho condena a la empresa aquí demandada al valor o al pago de las **cesantías 2014 y 2015** desatendiendo pues el despacho la prueba documental aportada al plenario y que estos emolumentos del valor de cesantías fueron cancelados en el 2014 y en el 2015, es así igualmente que en interrogatorio de parte el actor manifestó que se le adeudaban los valores por las cesantías del año 2016, y que este apoderado interrogó al trabajador y le preguntó que si se le cancelaron las cesantías, este manifestó que sí, del año 2014 manifestó que sí y del año 2015, no entiende este apoderado porque el despacho liquida ese valor de cesantías 2014 y 2015, cuando estos fueron cancelados por la empresa aquí demandada.*

*Igualmente, el apoderado del demandante en sus alegaciones de conclusión solicitó en las alegaciones condenar a esta empresa al valor del pago de prestaciones sociales del año 2016. Señores magistrados con todo respeto, y con el respeto de este Despacho judicial, solicito que en cambio se derogue este ítem de **cesantías y que sea condenada la empresa al valor real que es del año 2016, que se absuelva del pago de cesantías 2014-2015, toda vez que se vería envuelta la empresa pagando dos veces por los mismos hechos, por el mismo ítem que es cesantías.***

*Igualmente apelo el literal B cuando el despacho condena a la empresa demandada guardianes al **despido injusto**, toda vez que el despacho sustenta de que la empresa no le informó al trabajador por*

*el contrato igualmente tampoco se le informó a que empresa se iba a prestar el servicio discrepo y con todo respeto toda vez que señores magistrados, cuando ustedes escuchen el audio el trabajador indica que el firmó ese contrato de trabajo, y ese contrato de trabajo lo firmó lo leyó y manifiesta que fue un contrato de obra o labor, si no estoy mal, el actor en interrogatorio de parte manifestó que el contrato de trabajo se terminaba cuando se terminaba la labor con la entidad EMCALI, es así que discrepo totalmente de esta indemnización de despido injusto, toda vez que se reunieron todos los presupuestos del contrato de obra o labor, tanto que el mismo contrato indica las modalidades de terminación en la cláusula 7ª, aceptadas por las partes, tanto como la empresa Guardianes, como el trabajador a suscribir el contrato de trabajo que liga a las mismas a cumplir estos presupuestos.*

*A la **indemnización del artículo 65**, Señora Juez, Señores Magistrados, este despacho desatiende la normatividad nacional como es la Ley 1116 del 2006, es cierto que mi procurada rayó en la mala fe, al no pagar al trabajador a la terminación del contrato de trabajo y que esta empresa entró en cesación de pagos que (...) Señora Juez continuo: en cuanto a la indemnización moratoria solicito a los Señores Magistrados que se atienda la Ley 1116 del 2006 a la que fue admitida la empresa GUARDIANES desde el 4 de agosto del 2016 que hasta esta fecha se llegaría la liquidación de la indemnización del artículo 65 toda vez que esta empresa fue citada y fue admitida al proceso de reorganización, es así que en mis alegatos de conclusión traje a colación la sentencia SL16280 del 2014, del magistrado Jorge Mauricio Burgos Ruiz, donde pues hay un caso parecido al de la empresa GUARDIANES, en donde pues (...) hay un juez o los magistrados (...) a los Despacho a los jueces que la liquidación o la sanción moratoria se debería llevar hasta el proceso de admisión en este caso sería el 4 de agosto del 2017, esto rayaría en cuanto a los principios de la Ley 1116 principio de igualdad como lo dije anteriormente con los demás acreedores, en este caso, pues este despacho hace más gravosa la situación de esta empresa, que está en una situación económica, pidiéndole al Estado un respiro, para como dice el mismo espíritu de la ley 1116, que es para la protección del empleo, la reactivación económica, es así que este despacho hizo más gravosa en esta sentencia la situación de esta empresa al condenar en una cuantía muy elevada, pues esta sanción moratoria a este trabajador. Solicito con todo respeto a los Magistrados del Tribunal que atiendan pues y no se tengan en cuenta este resuelve de esta sentencia con todo respeto que hagan los cambios referidos señores Magistrados.»*

## **Alegaciones de segunda instancia**

Ejecutoriado el auto que avocó el conocimiento del asunto, se corrió traslado a las partes en los términos reglados por el artículo 13 de la Ley 2213 del 2022, sin que los allegaran.

Visto lo anterior, y al no avistarse causal que invalide lo actuado, se ocupará la Sala de resolver el recurso de apelación presentado por la pasiva, en conformidad con las siguientes

## **II. CONSIDERACIONES**

Como en el presente asunto no se encuentra en discusión la existencia de la relación laboral ni sus extremos temporales, como tampoco la remuneración percibida, se ocupará la Sala de revisar la condena impuesta por la *a quo* frente al pago de las cesantías correspondientes a los años 2014 y 2015 y las indemnizaciones de que tratan los artículos 64 y 65 del CST.

En efecto, determinó la *a quo* que entre el demandante ÁLVARO JESÚS ECHEVERRIA MUÑOZ y la demandada GUARDIANES COMPAÑÍA LIDER DE SEGURIDAD LIMITADA, existió un único contrato a término indefinido entre el 14 de noviembre de 2018 y el 15 de septiembre del 2016.

Determinados los extremos temporales de la relación de trabajo suscitada entre las partes, corresponde a la Sala ocuparse del reconocimiento y pago de cesantías correspondientes a los años 2014 y 2015, en consideración que el recurrente esgrime que dichos pagos ya se realizaron.

En relación con el tema, la primera instancia indicó que el señor ÁLVARO JESÚS, en interrogatorio de parte confesó que las prestaciones sociales de cesantías del año 2014 y 2015 le fueron canceladas por la sociedad demanda; así, expuso la *a quo* que como quiera que en la fijación del litigio la parte demandante aceptó que se le pagaron las cesantías de los años 2014 y 2015, centró el problema jurídico en determinar si se le adeudaban las demás acreencias de los años 2014 y 2015 y si existió despido injusto e indemnización moratoria; agregó que dentro del plenario no se comprobó el pago de los intereses a las cesantías, vacaciones y primas de 2014 y 2015, pero nada dijo de las cesantías, por lo que debe entenderse que al estar probado el pago de las mismas, dichas acreencias no estuvieron liquidadas en la sentencia; y es que así se desprende la suma establecida en dicha providencia, pues la juzgadora de primera instancia condenó al pago de cesantías por un valor de \$1.146.578, correspondiente al año 2016.

<b>AÑO</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>
<b>CESANTIAS</b>			<b>1.146.578</b>

Suma que coincide con la siguiente liquidación por concepto de cesantías del año 2016, realizada por esta Sala.

<b>Prestaciones Sociales y Vacaciones</b>							
<b>Periodo Causación</b>		<b>Días Laborados</b>	<b>Salario Devengado</b>	<b>Auxilio de Cesantía</b>	<b>Intereses de Cesantías</b>	<b>Prima de Servicios</b>	<b>Vacaciones</b>
<b>Desde</b>	<b>Hasta</b>						
1/01/2016	15/09/2016	255	\$1.618.698,00	<b>\$1.146.577,75</b>	\$97.459,11	\$1.146.577,75	\$573.288,88

La parte pasiva y recurrente, expuso sobre el particular que «no entiende este apoderado porque el despacho liquida ese valor de

*cesantías 2014 y 2015, cuando estos fueron cancelados por la empresa aquí demandada.»*

Pues bien, descendidos al expediente, en efecto se evidencia que la liquidación realizada por la *a quo* por concepto de cesantías, estuvo ajustada a derecho, por lo que no es de recibo para esta Sala el argumento esgrimido por el recurrente cuando manifiesta que no se debieron tener en cuenta los años 2014 y 2015, para liquidar este rubro, pues razón le asiste a la Juzgadora de primer grado cuando afirma en su providencia que el demandante confesó en el interrogatorio de parte, que las cesantías de los años 2014 y 2015 le fueron pagadas por la sociedad demandada, dicho que fue corroborado por el representante legal de la demanda y que fue tenido en cuenta por la juez de primera instancia al momento de dictar la sentencia; por lo que lo procedente es la condena frente al pago de las cesantías comprendidas para el año 2016 por valor \$1.146.578, como se dijo por la *a quo*.

En cuanto al tema de la indemnización del artículo 64 del CST, resulta menester traer a colación lo reglado por el legislador frente a los modos de terminación de los contratos de trabajo, pues se debe considerar que el contrato de trabajo por obra o labor contratada para su terminación está sujeto, no a un plazo determinado, sino a una “*condición*”, consistente en la culminación de la obra o labor contratada, que, precisamente por su albur, no es determinable de manera precisa desde el momento de la celebración del contrato.

Es por ello que, en este tipo de contratos las partes deben especificar con suma claridad en que consiste la obra a realizar o la

labor que debe desplegar el trabajador, pues solo con el conocimiento exacto de ese punto, puede aplicarse el modo de terminación propio de esta modalidad previsto en el literal d) del artículo 61 del CST.

El artículo 45 del CST, establece que la duración del contrato de trabajo puede: *«celebrarse por tiempo determinado, por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada, por tiempo indefinido o para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio.»*

Así mismo, resulta importante precisar que aunque las partes pueden pactar diferentes cláusulas que tengan que ver con el desarrollo del objeto contractual, salario, duración, entre otras, lo que se hace en virtud de la autonomía de la voluntad, en material laboral esta encuentra una restricción, por cuanto a que lo pactado no puede desconocer, transgredir, empeorar, restringir o desmejorar los derechos del trabajador, so pena de ser ineficaces tales pactos, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 43 del CST y que a su vez ha sido referido por la SCL en sentencia SL-1720 de 2018.

De otro lado, la Corte Constitucional, se ha pronunciado frente a este mismo aspecto, en sentencia C-016 de 1998; que, si bien lo hizo para determinar la exequibilidad de los artículos 45, 46 y 61 del CST; se trata de argumentos perfectamente aplicables al caso.

Dijo en esa oportunidad:

*“Ahora bien, la restricción de la autonomía de las partes para establecer las condiciones que regirán su relación laboral, no*

*implica que ésta se anule por completo, pues en ejercicio de la misma y de la libertad contractual de las cuales son titulares, pueden alcanzar un acuerdo de voluntades que rija una específica situación laboral, y optar para el efecto por una de las alternativas que prevé la ley, siempre y cuando tal acuerdo se establezca acogiendo y respetando, primero los postulados básicos del paradigma de organización jurídico-política por la que optó el Constituyente, el del Estado social de derecho, y segundo, la normativa jurídica de orden público<sup>1</sup> que rige ese tipo de relaciones, la cual como se anotó antes prevalece y se superpone a sus voluntades”.*

No existe controversia entre las partes, acerca de que el contrato que unió al demandante con la sociedad GUARDIANES COMPAÑÍA LIDER DE SEGURIDAD LIMITADA, fue de trabajo por duración de la obra o labor contratada, por lo tanto, resta determinar si lo convenido entre los contratantes se podía dar por terminado por fuerza mayor, caso fortuito o por suspensión de la obra por cualquier motivo, que puede descartar la existencia de un despido injustificado generador de la consecuente indemnización.

Bien, de la declaración rendida, por el que el actor fue contratado para desempeñar el cargo de “*supervisor motorizado*”, teniendo como sede principal la ciudad de Cali.

En este punto, es necesario precisar que las causales adicionales pactadas entre el señor ÁLVARO JESÚS ECHEVERRIA MUÑOZ y GUARDIANES COMPAÑÍA LIDER DE SEGURIDAD LIMITADA, para dar por terminado el contrato, no pueden surtir ningún efecto, por ser ineficaces, como pasará a explicarse.

---

<sup>1</sup> El legislador, a través del artículo 14 del Código Sustantivo del Trabajo, consagró expresamente el carácter de orden público de la normativa laboral; “Artículo 14. Las disposiciones legales que regulan el trabajo humano son de orden público, y por consiguiente, los derechos y prerrogativas que ellas conceden son irrenunciables, salvo los casos exceptuados expresamente por la ley.”

La de fuerza mayor o caso fortuito, porque en atención al contenido del artículo 51 del CST, está prevista como causal de suspensión del contrato, pero no como de terminación, de tal manera que, al revestirlo de este último efecto, que resulta ser más negativo o de mayor trascendencia, se atenta contra la estabilidad en el empleo del actor.

Lo mismo sucede con que pueda invocarse la suspensión de la obra por cualquier motivo, pues bastaría con la invocación de cualquier suceso, inclusive infundado, para dar al traste con la continuidad de la relación laboral. Lo dicho se puede deducir de un lado, del hecho que al ser interrogado el demandante por parte del apoderado de la parte demandada en cuanto a que si tenía conocimiento por qué razón se dio la terminación del contrato, este manifestó que no tenía conocimiento del por qué, y de otro, porque el representante legal de la sociedad demandada declaró que desconocía si el contrato entre EMCALI y GUARDIANES COMPAÑIA LIDER DE SEGURIDAD LIMITADA se halla liquidado y si existe algún remanente o si fue cancelado en su totalidad (archivo 6 10:37); desconociendo con ello, el cumplimiento de su deber conforme el inciso 2° del artículo 198 del C.G.P, aplicable por analogía.

Bajo tales circunstancias, resulta evidente que el rompimiento del vínculo laboral entre el señor ÁLVARO JESÚS ECHEVERRIA MUÑOZ y GUARDIANES COMPAÑIA LIDER DE SEGURIDAD LIMITADA, no estuvo amparado en la terminación de la obra, ni en otro de los modos de terminación del contrato -artículo 61 CST-, o en una justa causa -artículo 62 *ibidem*-; al menos, se itera, ello no fue demostrado en el juicio, carga que se encontraba en cabeza del extremo demandado, lo que significa que hay lugar a reconocer la

indemnización prevista en el artículo 64 del CST, como se dijo en primera instancia.

Ahora, referente al tema de la indemnización moratoria por no cancelar al finiquito del nexo social, los salarios y prestaciones debidas al trabajador, asunto que se encuentra tratado en el numeral 1° del artículo 65 del CST, que reza:

*«ARTICULO 65. INDEMNIZACION POR FALTA DE PAGO.*

*<Texto original del inciso 1o. del Artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, vigente para los trabajadores que devenguen un (1) salario mínimo mensual vigente o menos:>*

*1. Si a la terminación del contrato, el {empleador} no paga al trabajador los salarios y prestaciones debidos, 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.*

*<Artículo modificado por el artículo 29 de la Ley 789 de 2002. El nuevo texto es el siguiente:>*

*1. <Aparte tachado INEXEQUIBLE. Para los trabajadores que devenguen menos de un (1) salario mínimo mensual vigente, continúa vigente el texto que puede leerse en los párrafos anteriores, para los demás casos el nuevo texto es el siguiente:> 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.*

*Dichos intereses los pagará el empleador sobre las sumas adeudadas al trabajador por concepto de salarios y prestaciones en dinero.»*

Ahora, respecto a cuándo procede la citada indemnización, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en reciente jurisprudencia contenida en proveído SL2175 de 2022, explicó:

*«En relación con la indemnización moratoria. Reiteración*

*Es un tema pacífico el hecho de que en tratándose de indemnización moratoria, **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, de 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 probidad o pulcritud (CSJ SL 691 de 2013).*

*Y es que la indemnización moratoria obedece a una sanción por el no pago de salarios y prestaciones sociales y 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 o liquide indebidamente, 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 (CSJ SL3288-2021, reiterada en CSJ SL5290-2021).*

*En esa línea de pensamiento la indemnización moratoria constituye una pretensión autónoma, comporta una condena adicional a las requeridas que si bien se deriva del no pago de prestaciones sociales, no se encuentra implícita en ellas y, por el contrario, requiere de una valoración jurídica y probatoria por parte del juez. No es inescindible ni consustancial, al pago de prestaciones sociales, como tampoco opera de manera automática frente a la indebida liquidación (CSJ SL3288-2021, reiterada en CSJ SL 5290-2021).*

Encuentra esta Corporación que el finiquito del nexo social sostenido entre el demandante ÁLVARO JESÚS ECHEVERRÍA MUÑOZ, y la sociedad demandada GUARDIANES COMPAÑÍA LIDER DE SEGURIDAD LIMITADA, ocurrió el 15 de septiembre de 2016, tal como quedó probado en el expediente e indicado por la a

*quo* en su sentencia; sin que, en efecto, la accionada haya presentado razones válidas que justifiquen el no pago de la liquidación de las prestaciones sociales; y es que para el caso concreto debe de revisarse si el incumplimiento estuvo revestido de buena o mala fe, pues para la Sala la insolvencia o crisis económica del empleador, no exonera de la indemnización moratoria.

Frente al tema, la Corte Suprema de Justicia en sentencia SL2805-2020, Rad. 76988, ha sostenido de manera reiterada que:

*«dicha indemnización no es de aplicación automática, es decir, que no basta con que se dé dicho incumplimiento para que opere la imposición de la indemnización, sino que en cada caso el juez deberá analizar las explicaciones entregadas por el empleador, a efectos de establecer si el obrar de éste estuvo revestido de buena o mala fe».*

Esto quiere decir, que el empleador que pretenda que el juez lo exonere de tal carga deberá demostrarle que su omisión o mora en el pago de las acreencias laborales, estuvo asistida de buena fe, o sea que tendrá que desvirtuar la referida presunción relativa a la ausencia de buena fe en el actuar omisivo del empleador. En esa misma línea, en sentencia del 24 de enero de 2012, radicación 37288, el máximo órgano de la especialidad, pregonó que en principio la insolvencia o crisis económica del empleador, no exonera de la indemnización moratoria, por cuanto como regla general, se sigue que en cada caso, se debe examinar la situación particular, para efectos de establecer si el empleador incumplido ha actuado de buena fe, argumento ratificado en la sentencia SL16884-2016.

Así las cosas, teniendo en cuenta que la solicitud del proceso de reorganización de la empresa empleadora fue admitida por la autoridad competente el 4 de agosto del 2017, como lo expresó el apoderado de la parte demandada (21:22 archivo 6), se evidencia que dicho trámite se presentó con posterioridad a la terminación del contrato de trabajo con el demandante, que tuvo lugar el 15 de septiembre del 2016 (folio 7), por lo que no es posible considerar la mala situación administrativa y económica, como componente de la buena fe, exonerativa de la sanción moratoria.

Asimismo, la Sala señala que dicha problemática no le es atribuible al trabajador, ya que es el empleador quien está obligado a dar manejo a los aspectos fundamentales para su buen funcionamiento de la empresa, siendo previsible para él a través de sus directivos, contadores, revisores, entre otros funcionarios, conocer el estado de la misma; no es pues carga que deba asumir el trabajador, el arrogarse las consecuencias de las fallas en que incurrió la empresa demandada, conforme lo establece el artículo 28 del CST y más aún cuando el artículo 157 *ibídem* señala que los créditos causados y exigibles de los operarios, por concepto de salarios, prestaciones e indemnizaciones, son de primera clase y tienen privilegio excluyente sobre todos los demás.

Nótese que junto con la contestación de la demanda no se allegó por la traída a juicio, prueba documental que permitiera inferir su buen proceder frente a la ausencia del pago de los rubros antes detallados, y en la fijación del litigio el apoderado de la parte demandada aceptó el hecho no haber cancelado el pago de prestaciones sociales, indemnizaciones y sanciones al demandante

(archivo 2 - 04:20); lo anterior permite verificar la deuda de las acreencias a las que tiene derecho el actor.

En virtud de lo anterior, es claro que le asiste el derecho al actor, de ser beneficiario de la indemnización moratoria de que trata el numeral 1° del artículo 65 del CST.

De esta forma, la decisión tomada por el Juez sobre el particular habrá de mantenerse, no siendo procedente limitar esta sanción hasta el momento de la admisión del proceso de reorganización, esto es el **-4 de agosto de 2017-** como lo pretende el apoderado de la sociedad recurrente.

Sobre el tema, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencia SL 3274 de 2018, estableció los lapsos en los cuales puede ser reclamada la indemnización deprecada, y conforme a ello, fijó los montos a reconocer, así:

*«Dichos intereses los pagará el empleador sobre las sumas adeudadas al trabajador por concepto de salarios y prestaciones en dinero.*

*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 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.*

*En efecto, en la sentencia CSJ SL, 6 may. 2010, rad. 36577, reiterada en las CSJ SL, 3 may. 2011, rad. 38177, CSJ SL, 25 jul. 2012, rad. 46385 y CSJ SL10632-2014, la Corte sentó su criterio interpretativo, así:*

*En este caso es un hecho no discutido que la relación laboral de la demandante terminó el 31 de diciembre de 2003, de tal suerte que, como lo afirma la censura, para ese momento ya se encontraba rigiendo el artículo 29 de la Ley 789 de 2002, que introdujo una modificación al artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo. Según aquella norma, luego de que fuera parcialmente declarada inexecutable por la Corte Constitucional mediante la sentencia C-781 del 30 de septiembre de 2003, que retiró del ordenamiento jurídico las expresiones “o si presentara la demanda no ha habido pronunciamiento judicial”, la indemnización por falta de pago, en lo que aquí interesa, quedó regulada de la siguiente manera:*

*“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 meses contados desde la fecha de terminación del contrato, el trabajador no ha iniciado su reclamación por la vía ordinaria, 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”.*

*La anterior disposición, según el párrafo 2º del artículo 29 de la Ley 789 de 2002, solamente se aplica respecto de los trabajadores que devenguen más de un salario mínimo mensual vigente, situación que se presentaba respecto de la actora, de modo que aquel precepto le era aplicable.*

*No obstante las notorias deficiencias en la redacción de la norma, esta Sala de la Corte entiende que la intención del legislador fue la de establecer un límite temporal a la indemnización moratoria originalmente concebida por el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, de tal suerte que, **como regla general, durante los veinticuatro (24) meses posteriores a la extinción del vínculo jurídico el empleador incumplido deberá pagar una suma igual al último salario diario por cada día de retardo, siempre y cuando el trabajador haya iniciado su reclamación ante la justicia ordinaria dentro de esos veinticuatro (24) meses, como aconteció en este caso.***

*Después de esos veinticuatro (24) meses, en caso de que la situación de mora persista, ya no deberá el empleador una suma equivalente al último salario diario, sino intereses moratorios a la tasa máxima de créditos de libre asignación certificada por la Superintendencia Bancaria, hoy Financiera, hasta cuando el pago de lo adeudado se verifique efectivamente; intereses que se calcularán sobre las sumas debidas por concepto de salarios y prestaciones en dinero.*

*Cuando no se haya entablado demanda ante los estrados judiciales, dentro de los veinticuatro (24) meses siguientes al fenecimiento del contrato de trabajo, el trabajador no tendrá derecho a la indemnización moratoria equivalente a un (1) día de salario por cada día de mora en la solución de los salarios y prestaciones sociales, dentro de ese lapso, sino a los intereses moratorios, a partir de la terminación del contrato de trabajo, a la tasa máxima de créditos de libre asignación certificada por la Superintendencia Financiera.*

*De tal suerte que **la presentación oportuna** (entiéndase dentro de los veinticuatro meses siguientes a la terminación del contrato de trabajo) de la reclamación judicial da al trabajador el derecho a acceder a la indemnización moratoria de un día de salario por cada día de mora hasta por veinticuatro (24) meses, calculados desde la ruptura del nudo de trabajo; y, a partir de la iniciación del mes veinticinco (25), contado desde esa misma ocasión, hace radicar en su cabeza el derecho a los intereses moratorios, en los términos precisados por el legislador.*

*Pero la reclamación inoportuna (fuera del término ya señalado) comporta para el trabajador la pérdida del derecho a la indemnización moratoria. Sólo le asiste el derecho a los intereses moratorios, contabilizados desde la fecha de la extinción de vínculo jurídico.»*

Así las cosas, observa esta Colegiatura que la extinción del vínculo laboral se efectuó el 15 de septiembre de 2016, por tanto, tenía el actor para ser beneficiario de la sanción moratoria perseguida en su totalidad (-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 presentada 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, hasta el 15 de septiembre de 2018, para presentar la acción judicial reclamando el derecho, estadio que conforme al acta de reparto del presente expediente, lo realizó, pues el demandante radicó su demanda el 30 de enero de 2017, es decir, dentro del término señalado en la norma.

Conforme a lo anterior y a la jurisprudencia antes señalada, el actor tiene derecho como indemnización, a una suma igual al último salario diario por cada día de retardo, hasta por veinticuatro (24) meses más los 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.

Se modificará, en consecuencia, el numeral segundo de la parte resolutive de la sentencia apelada, para indicar que la sanción moratoria del artículo 65 del CST corresponde en los términos atrás anotados; lo que no hace más gravosa la situación del apelante único; confirmándose en lo demás el fallo recurrido.

Dicho lo anterior, corresponde así, confirmar la decisión de primera instancia.

Ante el resultado del recurso, habrá lugar a imponer costas en segunda instancia a cargo de la parte demandada y vencida en juicio y a favor de la parte demandante.

### **III. DECISIÓN**

En mérito de lo expuesto, la Sala Cuarta de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Distrito Judicial de Buga, Valle del Cauca, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

### **RESUELVE**

**PRIMERO: MODIFICAR** el numeral segundo de la sentencia de primera instancia, en el sentido de imponer condena por sanción moratoria del artículo 65 del CST, a favor del actor y a cargo de la demandada, en suma igual al último salario diario por cada día de retardo, hasta por veinticuatro (24) meses, más los 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.

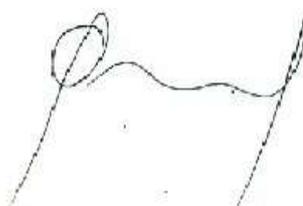
**SEGUNDO: CONFIRMAR** en lo demás la sentencia apelada, identificada con el número No. 0225 del 2 de diciembre de 2020, proferida por el Juzgado Dieciséis Laboral del Circuito de Cali – Valle del Cauca, en el asunto de la referencia.

**TERCERO: COSTAS** en esta instancia a cargo de la parte demandada y vencida en juicio, y a favor de la parte demandante. Como agencias en derecho se fijará la suma de \$200.000.00.

**CUARTO: DEVUÉLVASE** el proceso a la Sala Laboral del Tribunal Superior de Cali, para que proceda a la notificación de esta providencia y trámite posterior, en los términos del Acuerdo PCSJA22-11962 del 22 de junio del año 2022.



**MARÍA MATILDE TREJOS AGUILAR**  
**Ponente**



**MARÍA GIMENA CORENA FONNEGRA**



**CONSUELO PIEDRAHITA ALZATE**

Firmado Por:

**Maria Matilde Trejos Aguilar**  
**Magistrado Tribunal O Consejo Seccional**  
**Sala 003 Laboral**  
**Tribunal Superior De Buga - 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: **20f5286777c76253442b15ffabe3565e29ed7ed5a5fc94756a7be22f13c21146**

Documento generado en 02/05/2023 08:35:54 AM

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