

*TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE BOGOTÁ D.C.
SALA LABORAL*

Magistrado Sustanciador: MILLER ESQUIVEL GAITÁN

ACTA DE AUDIENCIA PÚBLICA DE JUZGAMIENTO CELEBRADA DENTRO DEL PROCESO ORDINARIO LABORAL DE WILSON ORTIZ GALEANO, GUILLERMO ENRIQUE RACHES ARAQUE, EMILCE AIDEE CÓRDOBA SÁENZ, MARISOL CARO CASTILLO Y EL SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA GASTRONÓMICA, HOTELERA Y TURISTICA DE COLOMBIA - SINTHOL- CONTRA COLOMBIANA DE HOTELES S.A EN OCUPACIÓN Y LA DIRECCIÓN NACIONAL DE ESTUPEFACIENTES HOY SOCIEDAD DE ACTIVOS ESPECIALES S.A.S - SAE-

En Bogotá, D.C., a los treinta y un (31) días de enero de dos mil veintidós (2022), siendo las tres de la tarde (3:00 p.m.), día y hora previamente señalados por auto anterior para llevar a cabo la presente en el juicio referenciado, el Magistrado Sustanciador la declaró abierta.

Acto seguido, el tribunal procedió a dictar la siguiente,

S E N T E N C I A

Conoce el tribunal del recurso de apelación interpuesto por la parte demandante contra la sentencia de 10 de febrero de 2021, proferida por el Juzgado Veinticuatro Laboral Circuito de esta ciudad, en el asunto de la referencia.

A N T E C E D E N T E S

DEMANDA

Wilson Ortiz Galeano, Guillermo Raches Araque, Emilce Aidée Córdoba Sáenz,

Marisol Caro Castillo y Sinthol por intermedio de apoderado judicial demandó a Colombiana de Hoteles S.A. en Ocupación, y solidariamente a la Sociedad de Activos Especiales S.A.S. -SAE, para que previos los trámites de un proceso ordinario laboral de primera instancia se declare: que la suspensión del contrato de trabajo es ilegal y se encuentran amparados de fuero circunstancial con ocasión al conflicto colectivo suscitado entre las demandadas y Sinthol - Seccional Fusagasugá. En consecuencia, se condene, al pago de salarios, vacaciones compensadas en dinero, primas de servicios, cesantías junto con sus intereses, los aportes en seguridad social, la indemnización por no consignación de cesantías, la indexación de las condenas. De igual manera, que se les condene de manera solidaria al pago de las cuotas y auxilios sindicales causados y dejados de pagar y la reparación integral por daños y perjuicios por la suspensión del contrato de trabajo, lo ultra y extra petita, y las costas del proceso.

Son fundamento de las pretensiones los hechos relacionados a folios 11 a 14, los que en síntesis expresan: que se vincularon a Colombiana de Hoteles S.A. - En Ocupación mediante contrato de trabajo a término indefinido, sin embargo tanto la empresa como la SAE, alegan la suspensión de los contratos de trabajo desde el 28 de enero de 2013, por lo que a la fecha adeudan salarios y prestaciones sociales a los trabajadores entre 2012 y 2015 y, los auxilios y cuotas sindicales a Sinthol - Seccional Fusagasugá- a la que se encuentran afiliados, debido a que las demandadas, el despido de los trabajadores y la suspensión de los contratos de trabajo, por lo que se encuentran vigentes; el 18 de abril de 2011 la organización sindical presentó pliego de peticiones a la sociedad Colombiana de Hoteles S.A. - En Ocupación sin que a la presentación de la demanda se hubiere resuelto; el Ministerio de Trabajo negó en 2013 la suspensión de los contratos de trabajo y en 2015 la autorización de despido. De igual manera, cartera ministerial ordenó convocar el tribunal de arbitramento el 24 de septiembre de 2013.

CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA - EXCEPCIONES

Admitida la demanda y corrido el traslado de rigor, ésta fue contestada por la demandada Dirección Nacional de Estupefacientes hoy Sociedad de Activos

Especiales S.A.S -SAE-, se opuso a las pretensiones de la demanda (fls. 133 a 138). Frente a los hechos dijo que nunca ha tenido vínculo laboral con los demandantes, que la Sala Laboral de la CSJ mediante sentencia del 12 de diciembre de 2012 declaró la ilegalidad del cese de actividades, luego de que los trabajadores sindicalizados hicieron entrega de las instalaciones del Hotel Chinauta Resort hasta el 22 de marzo de 2013. Que el ministerio convocó Tribunal de arbitramento en 2013, que en ese mismo año negó la suspensión de los contratos y que en 2015 no autorizó el despido de los trabajadores. Como excepciones de mérito propuso las de inexistencia de responsabilidad solidaria, falta de legitimación de la causa por pasiva, inexistencia de la relación laboral, inexistencia de la obligación, inoperancia del desarrollo del objeto social, inoperancia del fuero circunstancial indefinido, inexistencia del hecho generador que configura la sustitución patronal y la prescripción.

Colombiana de Hoteles S.A. - En Ocupación dio contestación a la demanda de forma oportuna (fls. 223 y 224), por medio de curadora ad litem. Propuso como medios de defensa las excepciones de fondo de prescripción de las acciones, cobro de lo no debido y la genérica o innominada.

FALLO DE PRIMERA INSTANCIA

*Agotada la etapa probatoria conforme a lo solicitado por las partes y decretado por la juez de conocimiento, ésta puso fin a primera instancia mediante la sentencia referida al inicio de este fallo (fl. 246) en la que declaró la existencia de un contrato de trabajo entre Colombiana de Hoteles S.A. en Ocupación y **i)** Wilson Ortiz Galeano del 17 de julio de 1993 al 16 de noviembre de 2016 y un salario de \$902.663; **ii)** Guillermo Enrique Raches Araque desde 1º de diciembre de 1995 y hasta el 16 de noviembre de 2016 con un salario de \$938.492; **iii)** Emilce Aidée Córdoba Sáenz entre el 6 de mayo de 1992 y el 16 de noviembre de 2016, con un último salario de \$1.140.753; **iv)** Marisol Caro Castillo del 3 de noviembre de 1992 al 16 de noviembre de 2016, y un último salario de \$ 938.492; en consecuencia condenó al pago de salarios insolutos, prestaciones sociales, vacaciones compensadas en dinero y los aportes en pensión causados para cada uno,*

entre el 28 de enero de 2013 y el 16 de noviembre de 2016¹, de igual manera autorizó al empleador a descontar de las sumas condenadas, las cuotas sindicales del 28 de enero de 2013 al 16 de noviembre de 2016, debiendo hacer entrega de ellos al sindicato en los 30 días siguientes a que se efectuó la deducción; absolvió a Colombiana de Hoteles S.A. de las demás pretensiones incoadas en su contra y a la SAE de todas ellas, luego de encontrar probada la excepción de inexistencia de responsabilidad solidaria; por último, impuso costas a cargo de Colombiana de Hoteles S.A. en cuantía de un smlmv, a favor de cada uno de los demandantes.

RECURSO DE APELACION

Inconforme con la decisión del a quo: **el extremo activo** señaló que **i)** discrepa de la fecha final del contrato de trabajo, dado que nunca hubo una terminación formal, por lo que debe entenderse que el nexo entre las partes no finalizó el 16 de noviembre de 2016, sino que se extendió más allá de esa fecha, lo que deriva que en que el pago de los aportes a seguridad social corran la misma suerte que el extremo final de la relación laboral; **ii)** no es posible la absolución de la sanción moratoria, en tanto se demostró la mala fe de las demandadas con la prolongación del contrato de trabajo y la falta de pago de las acreencias laborales; **iii)** la extinción de dominio de un inmueble no da lugar a la terminación del contrato de trabajo, así que no existe imposibilidad de la SAE para responder solidariamente por los salarios, prestaciones e indemnizaciones, máxime cuando el artículo 1º de la ley 785 de 2012 faculta a esa entidad a concretar una fórmula de administración de bienes a efecto de celebrar contratos de arrendamiento, administración o fiducia, y como quiera que obvió la ley al abandonar el hotel.

1

Trabajador	Auxilio de cesantías	Intereses a las cesantías	Prima de servicios	Vacaciones	Salarios insolutos
Wilson Ortiz Galeano	\$3.188.971	\$371.056	\$3.188.971	\$1.569.366	\$38.294.070
Guillermo Enrique Raches Araque	\$3.315.550	\$385.784	\$3.315.550	\$1.631.658	\$39.814.065
Emilce Aidée Córdoba Sáenz	\$4.030.109	\$468.927	\$4.030.109	\$1.983.309	\$48.394.683
Marisol Caro Castillo	\$3.315.550	\$385.784	\$3.315.550	\$1.631.658	\$39.814.065

La demandada Colombiana de Hoteles S.A. en Ocupación, disiente de la decisión, por considerar que no hay lugar al pago de las condenas impuestas, debido a que esos rubros se originan en la prestación personal del servicio que en el caso en concreto no existió. Desde que se produjo el cese ilegal de actividades, sin que se acreditara que luego de ello se reanudaran, por lo que tampoco hubo subordinación al no existir prestación personal del servicio, por lo que acceder al pago de salarios y prestaciones ocasiona un enriquecimiento sin justa causa.

ALEGATOS EN SEGUNDA INSTANCIA

Corrido el término para alegar de conformidad con lo previsto en el Decreto Legislativo 806 de 2020, las partes guardaron silencio.

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

CONTRATO DE TRABAJO - TERMINACIÓN

A través de la alzada la curadora ad litem de Colombiana de Hoteles S.A. en Ocupación sostiene que el extremo final del contrato de trabajo de los demandantes fue el 8 de agosto de 2012, toda vez, que luego de esa fecha, no se encuentran acreditados los elementos constitutivos del contrato de trabajo.

De modo que, no se discute que los demandantes se vincularon mediante contrato de trabajo, así: i) Wilson Ortiz Galeano el 17 de julio de 1993; ii) Guillermo Enrique Raches Araque desde el 1º de diciembre de 1995; iii) Emilce Aidée Córdoba Sáenz a partir del 6 de mayo de 1992 y; iv) Marisol Caro Castillo del 3 de noviembre de 1992.

El artículo 22 del CST define el contrato de trabajo así: “es aquél por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra natural o jurídica, bajo la continuada dependencia y subordinación de la segunda y mediante remuneración”, siendo elementos constitutivos de dicha vinculación la actividad personal del trabajador, su continuada subordinación o dependencia respecto del

empleador y la percepción de un salario como contraprestación, conforme al art 23 del CST.

De tal suerte, para la existencia válida de un contrato de trabajo es necesario que concurran los tres elementos antes reseñados, de no ser así, indefectiblemente se estaría en presencia de otra clase de contrato, no sujeto por consiguiente a las leyes de nuestro ordenamiento positivo laboral.

Ahora cuando el demandado niega la existencia de la relación laboral, es éste quien soporta la carga de desvirtuar la presunción legal, pues sabido es que en materia probatoria existe el principio universal de que quien afirma una cosa es quien está obligado a probarla, conforme a la máxima "onus probandi incumbit actori" (artículos 167 del CGP y 1757 del CC).

Por eso, sin pasar por alto el principio de la primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales, cuando se reclaman derechos derivados de un contrato de trabajo, y se controvierte su existencia, la prueba tiene que ser de tal contundencia que no quede la menor duda que esa y no otra fue la relación jurídica suscitada entre las partes, no solamente por las consecuencias jurídicas y económicas derivadas, sino porque no es entendible que los contratantes lleguen a un acuerdo y luego de ejecutado, uno de los contratantes trate de desvirtuar su naturaleza.

Bajo tales derroteros, se adentra este Colegiado a analizar el acervo probatorio que obra en el informativo: acta de visita solicitud suspensión de contratos de trabajo del 22 de marzo de 2013 en la que el inspector dejó constancia de que el: "pago de los salarios a los empleados que participaron en el cese ilegal de actividades fue hasta el día 7 de agosto de 2012, en razón a partir de dicha fecha comenzó el cese ilegal de actividades, con respecto a los que no participaron en el cese ilegal de actividades se les ha venido haciendo abonos en la medida en que ha habido recursos. La Corte Suprema de Justicia declaró la ilegalidad del cese de actividades, una vez ejecutoriado el fallo, el suscrito representante legal solicitó al jefe de talento humano, citar a los empleados a laborar el día 28 de enero de 2013, en el entendido en que ese día la organización sindical entregaría de manera oficial el establecimiento de comercio que estaban ocupando" (...) "a partir de la fecha y hora citada los trabajadores, en el comunicado, los trabajadores

sindicalizados, asistimos y dimos cumplimiento expreso, asistiendo a las instalaciones del hotel a partir del 28 de enero de 2013 y en cumplimiento al fallo de la Corte Suprema de Justicia proferido el 12 de diciembre de 2012” (fls. 47 a 51), en esa misma documental el inspector precisó “7. Respecto del objeto desarrollado en el Establecimiento de Comercio Hotel Chinauta Resort, es la prestación de servicios hoteleros, turísticos, recreación, el tamaño mediana con 52 empleados, se deja constancia que se observa en la diligencia que **no se encuentra en funcionamiento al público**” (...) dejó igualmente constancia de que “una vez realizada la visita a cada una de las áreas (...) el servicio de energía fue suspendido desde el 23 de junio de 2011, por lo tanto el hotel funcionó con las plantas de emergencia hasta el día 8 de agosto de 2012, en el área de cocina se evidencia se evidencia la existencia de refrigeradores que necesariamente deben ser sujetos a mantenimiento o cambio (..) en la zona bbq se evidencian problemas estructurales que requieren mantenimiento, en el área de piscinas, especialmente en la sala de máquinas, el filtro se encuentra en mal estado y para cambio, respecto a los toboganes, se evidencia deterioro en estructura metálica, fibra de vidrio y madera , igualmente la tubería y el filtro del cuarto de máquinas del generador de clase se encuentra en malas condiciones (...) (Resaltas de la Sala), comprobantes de pago de planilla única desde el ciclo de agosto de 2012 a marzo de 2013 (fls. 152 a 157) y sentencia proferida en el proceso especial de calificación de suspensión o paro colectivo de trabajo de la sociedad Colombiana de Hoteles S.A. en Ocupación contra Sinthol - Seccional Fusagasugá- del 12 de diciembre de 2012 Rad. 58697 (fls. 158 a 168), en la que se declaró ilegal el cese de actividades, posteriormente el mismo órgano de cierre estudio el recurso de anulación, en el cual no salió avante, decisión que se profirió el 16 de noviembre de 2016.

Se recibieron los testimonios de los señores **Olga Lucía Borda Rico** y **Francisco Borda Caballero**, quienes fueron coincidentes al expresar que los demandantes suscribieron contrato de trabajo con la demandada. De igual manera **Borda Rico** dijo que luego de la huelga, los trabajadores en su totalidad se presentaron a trabajar el 28 de enero de 2013, pero no ingresaron “porque no se presentaban las circunstancias para laborar”, ya que, la empresa de energía había suspendido el servicio y no había existencias de materia prima para atender al público y “después de esa fecha, no nos hemos presentado a laborar”. Existió conflicto colectivo entre la empresa y Sinthol, por lo que se emitió laudo arbitral en 2018.

A su vez, **Francisco Borda Caballero**, quien precisó que con ocasión a un cese de actividades de los trabajadores en agosto de 2012 el hotel cerró y luego de esa fecha no se volvió a prestar servicio. Cuando finalizó el cese de actividades el sindicato hizo entrega del hotel a mediados de marzo de 2013 con un acta y videos, adjuntando el inventario del mismo. La administración del hotel efectuó todos los pagos de acreencias laborales hasta el 8 de agosto de 2012. Se les invitó nuevamente a trabajar el 29 de enero de 2013, pero el hotel no volvió a funcionar ya no habían materias primas, “no había energía, no había agua, no había alimentación para los trabajadores, no había con qué pagarnos”. El hotel se encuentra en total abandono desde 2013.

También se recibieron los interrogatorios de los señores **Emilce Aidée Córdoba Sáenz**, quien manifestó que hizo parte de la huelga que inició el 8 de agosto de 2012 y terminó el 22 de marzo de 2013. El sindicato presentó un pliego de peticiones, luego en diciembre de ese mismo año se hizo la denuncia ante el ministerio y como no hubo negociación se convocó un tribunal de arbitramento y en marzo de 2016 se profirió el laudo arbitral; **Guillermo Enrique Raches Araque**, señaló que participó en el cese de actividades que tuvo lugar entre el 8 de agosto de 2012 y el 14 de marzo de 2013. Con ocasión al conflicto colectivo se profirió un laudo que tuvo vigencia hasta el 2018; **Wilson Ortiz Galeano**, dijo que los salarios se recibieron hasta agosto de 2012 con ocasión a la huelga, y, luego de ello dejaron de ir al hotel en marzo de 2013; y, **Marisol Caro Castillo**, participó en el cese de actividades que inició el 8 de agosto de 2012 y en ese mismo año se presentó un pliego de peticiones.

Nótese, que la prestación personal del servicio no se encuentra acreditada por los demandantes más allá del 7 de agosto de 2012, los testigos por un lado fueron claros en señalar que el 8 de agosto de 2012 empezó la huelga, situación que también expresaron los demandantes, incluso los declarantes manifestaron que con posterioridad a marzo de 2013, no volvieron al hotel en el que desarrollaban su labor, lo que se acompasa con las planillas de pago de aportes, en las que el empleador asumió el pago de los derechos laborales hasta ese ciclo.

De modo que, no puede entenderse que medió suspensión de los contratos de trabajo, ya que ello implica, que por hechos previstos en la ley, se interrumpe para el trabajador la obligación de prestar el servicio y para el empleador de pagar el salario pactado, sin perjuicio de las obligaciones surgidas con anterioridad, lo que es de forma temporal, puesto que si la causal es definitiva se estará ante la terminación de la relación laboral. Así, el artículo 51 del CST, señala en forma expresa las causales de suspensión y en ninguna de ellas se encuadra el caso analizado. Por ello, el Ministerio de Trabajo en Resolución 00741 del 13 de junio de 2013 (fls. 63 a 68), negó la solicitud incoada por el empleador en ese sentido, decisión que luego de ser recurrida, se confirmó en acto administrativo 00939 del 11 de julio de 2013 (fls. 82 a 84).

Ahora, cabe recordar que en vigencia del nexo laboral surgió un conflicto colectivo en entre SINTHOL y la empresa Colombiana de Hoteles S.A., y que con motivo del mismo, se profirió laudo arbitral el 18 de marzo de 2016, contra el cual se presentó el recurso de anulación, resuelto el 16 de noviembre de 2016 por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia², decisión en la que se dispuso no anular el laudo arbitral, en el cual se determinó el incremento retrospectivo de los salarios de los trabajadores sindicalizados del 1º de enero de 2013 y hasta el 18 de marzo de 2016, sin que luego del pronunciamiento del máximo órgano de cierre de la jurisdicción laboral, los trabajadores reanudaran labores, como se extrae de las pruebas testimoniales y los interrogatorios, así, que para que los contratos de trabajo se extendiera más allá de noviembre de 2016, como lo solicita la parte actora, era necesario que los elementos del contrato de trabajo concurrieran, por tanto, al no haber prestación personal del servicio, tampoco puede aducirse la existencia de los demás elementos del contrato de trabajo.

De manera que, no erró la juez de primer grado al declarar como extremo final de los contratos de trabajo el 16 de noviembre de 2016, y el consecuente pago de acreencias laborales, incluyendo los aportes en pensión hasta esa fecha, con fundamento en el artículo 140 del CST, en el que se estatuye que: “Durante la vigencia del contrato el trabajador tiene derecho a percibir el salario aun cuando no haya prestación del servicio por disposición o culpa del empleador”, supuesto que está

² SL 17424 del 16 de noviembre de 2016, Rad. 74477, M.P. Gerardo Botero Zuluaga.

ampliamente acreditado, como se extrae de los partes transcritos previamente del acta del 22 de marzo de 2013 (fls. 47 a 51).

FUERO CIRCUNSTANCIAL

Ante este panorama, debe precisar la Sala que el decreto 2351 de 1965, artículo 24, prevé: “Los trabajadores que hubieren presentado al patrón un pliego de peticiones no podrán ser despedidos sin justa causa comprobada, desde la fecha de la presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto”

Así mismo, el Decreto 1469 de 1978, en su artículo 36, señala:

“La protección a que se refiere el artículo 25 del Decreto 2351 de 1965, comprende a los trabajadores afiliados a un sindicato o a los no sindicalizados que hayan presentado un pliego de peticiones, desde el momento de su presentación al empleador hasta cuando se haya solucionado el conflicto colectivo mediante la firma de la convención o del pacto, o hasta que quede ejecutoriado el laudo arbitral, si fuere el caso.”

Con arreglo a tales disposiciones es que surge la figura del fuero circunstancial, según el cual, los trabajadores sindicalizados o no sindicalizados que hayan presentado pliego de peticiones, no pueden ser despedidos sin justa causa comprobada durante el trámite del conflicto colectivo, esto es, desde la presentación del pliego hasta la firma de la convención, del pacto o la firmeza del laudo arbitral, de modo que, cuando un trabajador es despedido en ese interregno el mismo es ineficaz. El objeto de la prohibición legal, que por tal razón se extiende durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto económico colectivo, es el de procurar la intangibilidad de estos trabajadores con el fin de que no resulten afectados por medidas retaliatorias y, así mismo, la de evitar que se afecten las proporciones entre trabajadores vinculados o no al conflicto, para impedir que de tal forma se generen cambios en las mayorías, que habrán de ser muy importantes al momento de tomar determinaciones sobre el objetivo del conflicto (CSJ, SL, sentencia del 28 de agosto de 2003, radicación 20155).

Basta con señalar en este punto, que no operó un despido de los trabajadores, pues el empleador no expresó su voluntad, en ese sentido y como se explicitó líneas atrás, los trabajadores no concurrieron a cumplir la labor contratada.

INDEMNIZACIÓN MORATORIA

La parte demandante apela la decisión de primer grado indicando que la actuación de las demandadas no estuvo revestida de buena fe y, por tanto, hay lugar a imponer condena al pago de esta sanción.

Pues bien, la indemnización moratoria consagrada en el artículo 65 del CST, no es de aplicación automática, sino que se requiere que el empleador haya actuado de mala fe, cuando no paga los salarios y prestaciones sociales causados a la terminación del contrato de trabajo. Sobre este punto ha sido pacífica la jurisprudencia de tiempo atrás sobre que la buena fe del empleador en el no pago de salarios y prestaciones sociales lo exonera de la indemnización moratoria, así la Sala laboral de la Corte Suprema de Justicia, indicó en sentencia de 16 de julio de 1979 "Sólo a manera de excepción admite la Jurisprudencia que el patrono asistido de buena fe, la cual debe demostrar plenamente, sea exonerado de la indemnización cuando desconoce o discute los derechos del trabajador con argumentos valederos, por razones manifiestas y fundadas, sin temeridad ni malicia", por lo que ésta es una carga procesal del demandado, esto es probar que actuó de buena fe, la que no se presume. Así, la Corte Suprema de Justicia en sentencia del 23 de diciembre de 1982, reiterada en la del 20 de noviembre de 1990 (radicación N° 3956), y más recientemente en la sentencia del 30 de abril de 2013 con radicado N° 38666, sentó su criterio en el sentido de que "la carga de la prueba de la buena fe exonerante corresponde al patrono incumplido o moroso, puesto que la referida norma-art. 99 de la ley 50 de 1990-,al igual que el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo equivale a una presunción de mala fe que favorece al trabajador perjudicado con el incumplimiento".

Significando, entonces, que estructurado el contrato de trabajo, éste se debe ejecutar, como todo contrato, dentro de la solvencia de la buena fe, no sólo por expreso mandato legal (art. 55 del C.S. del T), sino también por principio, porque, la buena fe, que aunque no es una norma ni se reduce a una o más

obligaciones, es algo que debemos admitir como supuesto de todo ordenamiento jurídico.

Pues bien, se tiene que no hay lugar a declarar la mala fe de Colombiana de Hoteles S.A en Ocupación, obsérvese que solo mediante el trámite del presente asunto se pudo esclarecer la fecha final del contrato de trabajo, situación que permaneció en controversia incluso en esta instancia, en la que la parte actora solicitó se declarara vigente, por lo que no es posible imputar al empleador que se ha sustraído de cancelar las acreencias laborales derivadas con posterioridad a la terminación del vínculo entre las partes, sin que mediara temeridad alguna.

RESPONSABILIDAD SOLIDARIA DE LA SOCIEDAD DE ACTIVOS ESPECIALES S.A.S - SAE-

Sostiene el apelante que la extinción de dominio de un inmueble no da lugar a la terminación del contrato de trabajo, así que no existe imposibilidad de la SAE para responder solidariamente por los salarios, prestaciones e indemnizaciones, máxime cuando el artículo 1º de la ley 785 de 2012 la faculta a concretar fórmulas de administración, y como quiera que obvió la ley al abandonar el hotel le asiste la obligación del pago solidario de las acreencias laborales.

En el campo laboral existen obligaciones solidarias tal como lo prevé los artículos 33.2, 34, 35.3, 36 y 69.1 del CST en consonancia con lo previsto en el artículo 1568 del CC, esto es, del director de la agencias o sucursal cuando omite dar aviso al empleador de la existencia de procesos cuando ha sido debidamente notificado, del beneficiario del trabajo o dueño de la obra y el contratista, el socio en las sociedades de personas, cuando el intermediario no declara su calidad en el momento del enganche y en el caso de la sustitución patronal, por las obligaciones laborales causadas a la fecha de la sustitución.

Entonces resta examinar si por ley está obligada solidariamente la Sociedad de Activos Especiales S.A.S - SAE- a responder por las acreencias laborales a cargo de Colombiana de Hoteles S.A. ordenadas a través de la sentencia

emitida por el a quo, o si por el contrario está excluida de la misma.

El artículo 34 del CST, señala:

“1o) Son contratistas independientes y, por tanto, verdaderos patronos y no representantes ni intermediarios, las personas naturales o jurídicas que contraten la ejecución de una o varias obras o la prestación de servicios en beneficios de terceros, por un precio determinado, asumiendo todos los riesgos, para realizarlos con sus propios medios y con libertad y autonomía técnica y directiva. Pero el beneficiario del trabajo o dueño de la obra, a menos que se trate de labores extrañas a las actividades normales de su empresa o negocio, será solidariamente responsable con el contratista por el valor de los salarios y de las prestaciones e indemnizaciones a que tengan derecho los trabajadores, solidaridad que no obsta para que el beneficiario estipule con el contratista las garantías del caso o para que repita contra él lo pagado a esos trabajadores.

2o) El beneficiario del trabajo o dueño de la obra, también será solidariamente responsable, en las condiciones fijadas en el inciso anterior, de las obligaciones de los subcontratistas frente a sus trabajadores, aún en el caso de que los contratistas no estén autorizados para contratar los servicios de subcontratistas.”

Se da en el caso de la responsabilidad solidaria del beneficiario o dueño de la obra dos relaciones jurídicas diferentes, la primera, entre la persona que encarga la realización de la obra o labor y la persona que la realiza y, la segunda, entre quien cumple la labor y los colaboradores que para tal fin emplea, además se requiere que las actividades contratadas no sean extrañas a la desempeñadas por el beneficiario o dueño de la obra. La institución de la solidaridad tiene por finalidad la protección de los trabajadores ante la actuación del contratista independiente, cuando éste no paga los salarios, prestaciones sociales e indemnizaciones de orden laboral. Por ello, quien pretenda obtener el pago de derechos laborales provenientes de los dueños de la obra o beneficiarios de la labor “Debe probar: el contrato de trabajo con éste; el de obra entre el beneficiario del trabajo y el contratista independiente; y la relación de causalidad entre los dos contratos...Son estos los presupuestos de derecho que en favor del trabajador establece la disposición legal en examen” como así lo explicó la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en la sentencia de 8 de mayo de 1961.

No se discute por las partes que como medida cautelar dentro de un proceso de extinción de dominio, el 30 de mayo de 1996, se inscribió la ocupación de la sociedad Colombiana de Hoteles S.A., designándose como secuestre a la otrora Dirección Nacional de Estupefacientes DNE hoy Sociedad de Activos Especiales S.A.S. SAE., por lo que ésta ejerce el control sobre los bienes objeto de cautela,

sin que con ello se configuren los presupuestos ya referidos, ya que como secuestre la SAE simplemente cumple actividades de administrador del establecimiento de comercio, como lo establece el artículo 91 de la Ley 1708 de 2014, el cual de manera taxativa esgrime quienes se benefician de esa gestión, por lo que no puede dársele connotación de empleador. Sin que la cuestión debatida se enmarque en los otros casos de solidaridad ya mencionados.

Por lo antedicho, se confirmará la sentencia apelada.

En virtud de lo expuesto, el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, D. C., Sala de Decisión Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

RESUELVE

Primero.- *Confirmar la sentencia apelada.*

Segundo - *Sin costas en esta instancia.*

Notifíquese y Cúmplase.


MILLER ESQUIVEL GAPPAN
Magistrado


LUIS CARLOS GONZÁLEZ VELÁSQUEZ
Magistrado


JOSÉ WILLIAM GONZÁLEZ ZULUAGA
Magistrado