

REPÚBLICA DE COLOMBIA – RAMA JUDICIAL



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL - CALI SALA DE DECISIÓN LABORAL

PROCESO	ORDINARIO LABORAL DE PRIMERA INSTANCIA
DEMANDANTE	JOSÉ MANUEL JIMÉNEZ RODRÍGUEZ
DEMANDADO	GUARDIANES COMPAÑÍA LÍDER DE SEGURIDAD LTDA. EN REORGANIZACIÓN, AMERICA OJEDA FIGUEREDO, ANGELICA MARÍA MORENO CUELLAR y MIGUEL ANGEL BARRERA RUBIANO
RADICACIÓN	76001310500120170073201
TEMA	INDEMNIZACIÓN MORATORIA ART. 65 Y PRESTACIONES
DECISIÓN	MODIFICA LA SENTENCIA DE INSTANCIA

AUDIENCIA PÚBLICA No. 258

En Santiago de Cali, a los treinta (30) días del mes de junio de dos mil veintitrés (2023), el magistrado ponente **GERMÁN VARELA COLLAZOS**, en asocio de sus homólogas integrantes de la Sala de Decisión Laboral, **MARY ELENA SOLARTE MELO** y **ALEJANDRA MARÍA ALZATE VERGARA**, se constituyeron en audiencia pública con el objeto de proferir la siguiente sentencia, de conformidad con lo establecido en el artículo 13 de la Ley 2213 del 13 de junio de 2022, en la que se resolverá el recurso de apelación propuesto por la parte demandada en contra de la sentencia No. 100 del 25 de mayo de 2022, proferida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Cali.

SENTENCIA No. 152

I. ANTECEDENTES

JOSÉ MANUEL JIMÉNEZ RODRÍGUEZ demanda a **GUARDIANES COMPAÑÍA LIDER DE SEGURIDAD LTDA. EN REORGANIZACIÓN** y a sus socios, **AMERICA OJEDA FIGUEREDO, ANGELICA MARÍA MORENO CUELLAR y MIGUEL ANGEL BARRERA RUBIANO**, con el fin de que se declare la existencia de un contrato laboral por labor contratada con la sociedad demandada desde el 14 de noviembre de 2014 hasta el 15 de septiembre de 2016 y se condene al pago del auxilio de cesantía e intereses a la misma por el año 2016, la prima de servicios por el periodo desde el 1° de julio al 15 de septiembre de 2016 por \$337.229, vacaciones por todo el período laborado, la indemnización moratoria del artículo 65 del C.S.T., la indemnización por despido injusto y la indexación y que, se declare solidariamente responsable a los socios de la sociedad.

Fundamenta sus pretensiones en que fue vinculado por **GUARDIANES COMPAÑÍA LIDER DE SEGURIDAD LTDA. EN REORGANIZACIÓN** mediante contrato de trabajo por labor contratada, desde el 14 de noviembre de 2014, el cual fue terminado el 15 de septiembre de 2016 por comunicación verbal; que el cargo desempeñado fue el de vigilante en EMCALI y su último salario fue la suma de \$1.536.570; que a la terminación del contrato de trabajo el empleador no pago la liquidación final de sus acreencias laborales, pero sí “obligó al trabajador a firmar la liquidación”.

CONTESTACIÓN DE GUARDIANES COMPAÑÍA LIDER DE SEGURIDAD LTDA. EN REORGANIZACIÓN

Señala que son ciertos los extremos de la relación laboral con el demandante y que, sí notificó al actor de la terminación del contrato de trabajo por cuanto el contrato comercial suscrito con EMCALI donde el actor prestaba sus servicios terminaba el 15 de septiembre de 2016, razón por la cual se hizo efectiva la cláusula séptima del contrato de trabajo cuya modalidad por obra o labor contratada no requiere preaviso; que no se ha pagado la liquidación final del contrato por cuanto la empresa se encuentra en proceso de insolvencia contemplado en la Ley 1106 de 2006, razón por la cual se opone a las pretensiones de la demanda.

CONTESTACIÓN DE LOS SOCIOS AMERICA OJEDA FIGUEREDO y MIGUEL ANGEL BARRERA RUBIANO

Se oponen a las pretensiones de la demanda por cuanto han obrado de buena fe a través de la sociedad GUARDIANES COMPAÑÍA LIDER DE SEGURIDAD LTDA. EN REORGANIZACIÓN en relación al pago de las acreencias laborales del trabajador demandante y porque la empresa se encuentra en proceso de reorganización empresarial contemplado en la Ley 1116 de 2006.

La demanda se tuvo por no contestada a la socia **ANGELICA MARÍA MORENO CUELLAR.**

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

La Juez de instancia condenó a COMPAÑÍA LIDER DE SEGURIDAD LTDA. EN REORGANIZACIÓN y solidariamente a sus socios, AMERICA OJEDA FIGUEREDO, ANGELICA MARÍA MORENO CUELLAR y MIGUEL ANGEL

BARRERA RUBIANO, a pagar al demandante la suma de \$1.088.403, por auxilio de cesantías; \$130.608 por intereses sobre la cesantía; \$1.088.403 por prima de servicio; \$1.410.656, por vacaciones y; por la sanción moratoria del artículo 65 del C.S.T., la suma de \$13.060.845 liquidado por el período comprendido entre el 1° de enero de 2016 y el 15 de septiembre de 2016, y a partir del 16 de septiembre de 2016 y hasta cuando sea cancelada en su totalidad la condena por prestaciones sociales, se pagaran los intereses moratorios a la tasa máxima de créditos de libre asignación certificados por la Superfinanciera, intereses que se liquidan sobre el total de las citadas acreencia laborales.

II. RECURSO DE APELACIÓN

GUARDIANES COMPAÑÍA LIDER DE SEGURIDAD LTDA. EN REORGANIZACIÓN y LOS SOCIOS AMERICA OJEDA FIGUEREDO, ANGELICA MARÍA MORENO CUELLAR y MIGUEL ANGEL BARRERA RUBIANO

Su apoderado judicial señala que respecto a la condena por indemnización moratoria consagrada en el artículo 65 del C.S.T., no se probó la mala o buena fe de la empresa y sus socios y que, además se debe perseguir es el patrimonio de la empresa, la cual fue admitida en el proceso de reorganización empresarial, por lo que aduce que la sanción se debe limitar a la fecha en que fue admitida en dicho proceso por la Superintendencia de Sociedades, para lo cual trae a colación la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia.

Solicita que se modifique la condena por la prima de servicios por cuanto al trabajador se le pago el primer semestre de 2016 y la juez condenó desde enero a septiembre del mismo año.

Una vez surtido el traslado de conformidad a lo establecido en el artículo 13 de la Ley 2213 del 13 de junio de 2022, las partes no presentaron alegatos.

IV. CONSIDERACIONES Y FUNDAMENTOS

PROBLEMAS JURÍDICOS A RESOLVER

La discusión se centra en determinar: i) si se debe condenar al pago de la sanción moratoria consagrada en el artículo 65 del C.S.T., de ser procedente, si se debe limitar la misma hasta el 4 de junio de 2017, fecha en que la sociedad demandada fue admitida en el proceso de reorganización empresarial por la Superintendencia de Sociedades y; ii) si se debe o no modificar la condena por la prima de servicios.

DE LA INDEMNIZACIÓN MORATORIA CONSAGRADA EN EL ARTÍCULO 65 DEL C.S.T.

La jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia ha dejado claro que la buena o mala fe no depende de la prueba formal de los convenios o de la simple afirmación del demandado de creer estar actuando conforme a derecho, por lo que es indispensable que se verifiquen otros aspectos que giraron alrededor de la conducta que asumió la entidad demandada para

determinar si se impone o no la sanción moratoria. Véanse las sentencias SL9641-2014, SL15964-2016, SL4542-2020, SL854-2021 y SL1084-2021.

La parte demandada alega que el incumplimiento en el pago de la liquidación final de las acreencias laborales del actor se debe a que la sociedad se encuentra en proceso de reorganización en el marco de la Ley 1106 de 2006, frente a ello la Sala considera que este argumento por si solo no es justificación, pues aún con dificultades económicas estaba en la obligación de pagar las obligaciones laborales y, si bien es cierto, el 26 de mayo de 2017 presentó escrito de solicitud de admisión al proceso de reorganización empresarial al cual fue admitida el 4 de junio de 2017 por la Superintendencias de Sociedades, folios 128 a 154 del PDF01, también lo es que para dichas fechas ya se había constituido en mora respecto de las acreencias laborales del año 2016 como lo acepta la misma demandada.

Se reitera que las crisis económicas del empleador no genera *per se* el entendimiento que su actuar estuvo revestido de buena fe, pues ello no genera la facultad de dejar de cancelar las acreencias laborales a sus trabajadores, quienes tienen prelación respecto de los demás proveedores, ya que sus créditos son de primera clase y tienen privilegio excluyente sobre los demás, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 157 del C.S.T., subrogado por el artículo 36 de la Ley 50 de 1990; no siendo en consecuencia una justificación válida.

Al respecto, se resalta que el empleador debe prever las situaciones económicas y efectuar reservas para el pago de los salarios, prestaciones y demás créditos laborales a sus trabajadores, pues sabido es que los trabajadores no están en la obligación de soportar las pérdidas de su

empleador y la quiebra o insolvencia económica del empresario en modo alguno afecta la existencia de los derechos labores conforme lo instituye el artículo 28 del C.S.T..

De acuerdo a lo anterior, en el presente caso la demandada no justificó con razones atendibles la falta de pago de la liquidación final del contrato de trabajo del demandante, de manera que no puede ser ubicada en el campo de la buena fe, con el ánimo de exonerarla y de limitar el pago de la indemnización moratoria. En este punto debe recordarse que la jurisprudencia ha sido clara en sostener que el proceso de reactivación económica o reorganización empresarial no puede legitimar indefinidamente al empleador para omitir el pago de las acreencias laborales.

Lo anterior tiene sustento en lo dicho por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, entre otras, en la sentencia SL1186-2019 al expresar que,

“(...) 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).

(...)

En concordancia con las anteriores premisas, en los precisos contextos de sometimiento de la empresa al proceso de reestructuración económica que contempla la Ley 550 de 1999, la Sala ha sostenido que dicha situación puede ser evaluada efectivamente por el juez laboral, en aras de establecer que la empresa actuó de buena fe al dejar de pagar las acreencias laborales de sus trabajadores, de manera que no es dable imponerle la indemnización moratoria (CSJ SSL, 29 sep. 2009, rad. 35999; CSJ SL, 3 may. 2011, rad. 37493; CSJ SL, 24 en. 2012, rad. 37288; CSJ SL9660-2014 y CSJ SL16280-2014, 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). En esta última decisión, la Corte explicó ampliamente:

Conforme a los precedentes anotados, se tiene que el examen de la buena fe del empleador ante el incumplimiento en el pago de los salarios y prestaciones que puede dar lugar a la indemnización moratoria (...) se ha de hacer, por regla general, teniendo en cuenta las circunstancias presentadas al momento de la terminación del contrato, pues, según esta preceptiva, es el incumplimiento, en dicho momento, el que da lugar a la mencionada condena. No obstante, conviene precisar que si existen mecanismos legales a los cuales puede acogerse la empresa demandada con posterioridad a la terminación del contrato, que puedan favorecerla para el pago de las deudas, **dicha situación es un aspecto a tener en cuenta para efectos de establecer la buena fe en su proceder y poner límites a la condena por este concepto; pero, para ello, no basta con que se pruebe que se acogió a tal mecanismo, sino que es menester acreditar, por parte del empleador, que cumplió a cabalidad con las cargas establecidas en dicho proceso para probar su buena fe.**

(...)

Precisado lo anterior, encuentra la Sala que **el ad quem no acertó cuando, para efectos de aplicar el artículo 65 del CST, dedujo la buena fe del empleador con la sola admisión de la solicitud del acuerdo, con base en el artículo 17 prenombrado, pues de esta disposición no se desprende que, una vez iniciado el trámite, el empleador quede imposibilitado, indefinidamente, para el pago de los créditos laborales. La negociación, celebración y ejecución del acuerdo no dura indefinidamente; está visto que la finalidad del proceso de reestructuración es reactivar la empresa, sin perjuicio de los derechos de los acreedores, mediante el cumplimiento de las obligaciones dentro de los plazos negociados entre el empresario y los titulares de derecho de crédito a su cargo.**

De acuerdo con lo anterior, se equivocó el ad quem cuando condenó a la demandada al pago de la indemnización moratoria hasta el momento de la admisión de la solicitud de promoción de reestructuración, absolviéndola en adelante, por considerar, con base en el artículo 17 de la Ley 550, que el empleador estaba impedido para el cumplimiento de las obligaciones laborales de manera indefinida, en tanto que las restricciones a las actividades del empresario previstas en dicha preceptiva lo estaban solo en el entre tanto duraba la negociación del acuerdo de pagos. Máxime que, como quedó visto atrás, en los casos de reestructuración de pagos, la jurisprudencia de esta Sala considera relevante el comportamiento del empleador durante este proceso, para efectos de determinar la buena fe del empleador, posición frente a la cual se reveló el ad quem al resolver sobre la moratoria.

Ante tal yerro interpretativo, prospera el cargo... (Resalta la Sala).

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 (negrilla del texto original).

De lo antes expuesto se colige, que no se puede excluir de manera mecánica la aplicación de la indemnización moratoria, pues se deben analizar las circunstancias particulares de cada caso e incluso la conducta del empleador dentro de los procesos de reestructuración y liquidación. [...]

La legitimidad de propiciar medidas tendientes a la recuperación económica de la empresa, no puede ir en contra de los derechos mínimos de trabajadores que, en términos proporcionales, en este caso particular, no representaban riesgo alguno para la estabilidad económica. (...)

Y, en sentencia SL3356-2022 del 16 de agosto de 2022, reiteró que:

“En instancia basta evocar lo dicho por esta Sala en la sentencia CSJ SL1595-2020, en la que reiteró los proveídos CSJ SL, rad. 37288, 24 ene. 2012 y SL16884-2016 donde se expuso, que:

De antaño ha sido criterio constante en las decisiones de la Sala, que en principio los casos de insolvencia o crisis económica del empleador, no constituyen de manera automática buena fe, como tampoco situación de caso fortuito o fuerza mayor que exoneren de la indemnización moratoria, y aunque ello eventualmente pueda suceder, por tratarse de una situación excepcional deberá quien así lo alegue, demostrarlo, ya que el fracaso es un riesgo propio y por ende previsible de la actividad productiva. Así quedó plasmado en la sentencia CSJ SL, rad. 37288, 24 ene. 2012, en la que sobre el tema, se sostuvo lo siguiente:

*Ha sido una constante para la Corte, como se aprecia en las sentencias de esta Sala citadas por el ad quem y por el censor, de cara a la condena por indemnización moratoria, que, **en los casos de insolvencia o crisis económica del empleador, en principio, tal circunstancia no exonera de la indemnización moratoria;** en dicho caso, se debe examinar la situación particular, para efectos de establecer si el empleador incumplido ha actuado de buena fe.*

(...)

LA LIQUIDEZ DE LA EMPRESA COMO EXIMIENTE DE MORATORIA:

*Conforme a lo explicado, en sentir de la Sala **la iliquidez o crisis económica de la empresa no excluye en principio la indemnización moratoria. En efecto no encuadra dentro del concepto esbozado de la buena fe porque no se trata de que el empleador estime que no debe***

los derechos que le son reclamados sino que alega no poder pagarlos por razones económicas; y es que por supuesto, la quiebra del empresario en modo alguno afecta la existencia de los derechos laborales de los trabajadores, pues éstos no asumen los riesgos o pérdidas del patrono conforme lo declara el artículo 28 del C. S. de T, fuera de que como lo señala el artículo 157 ibidem, subrogado por el artículo 36 de la Ley 50 de 1990, los créditos causados y exigibles de los operarios, por conceptos de salarios, prestaciones e indemnizaciones, son de primera clase y tienen privilegio excluyente sobre todos los demás.

De otra parte, si bien no se descarta que la insolvencia en un momento dado pueda obedecer a un caso fortuito o de fuerza mayor, circunstancia que en cada caso **deberá demostrarse considerando las exigencias propias de la prueba de una situación excepcional**, ella por si misma debe descartarse como motivo eximente por fuerza mayor o caso fortuito, pues el fracaso es un riesgo propio y por ende previsible de la actividad productiva, máxime si se considera que frecuentemente acontece por comportamientos inadecuados, imprudentes, negligentes e incluso dolosos de los propietarios de las unidades de explotación, respecto de quienes en todo caso debe presumirse que cuentan con los medios de prevención o de remedio de la crisis. Y no debe olvidarse que la empresa, como base del desarrollo, tiene una función social que implica obligaciones, entre las cuales ocupan lugar primordial las relativas al reconocimiento de los derechos mínimos a los empleados subordinados que le proporcionan la fuerza laboral (C.N. art 333)". (Subraya y destaca la Sala).

En la misma dirección se pronunció la Corporación en la sentencia CSJ SL16884-2016, en la que se adoctrinó:

Esta sala de la Corte ha sostenido de manera reiterada y pacífica que las indemnizaciones por mora que se encuentran establecidas en los artículos 65 del Código Sustantivo del Trabajo y 99 de la Ley 50 de 1990 no son de imposición automática, en la medida en que, dado su carácter sancionatorio, es preciso auscultar la conducta asumida por el deudor, en aras de verificar si existen razones serias y atendibles que justifiquen su conducta omisiva y lo ubiquen en el terreno de la buena fe. En dicha medida, siempre ha sido clara en precisar que «...el recto entendimiento de las normas legales consagratorias de la indemnización moratoria enseña que su aplicación no es mecánica ni axiomática, sino que debe estar precedida de una indagación de la conducta del deudor.» (CSJ SL, 5 mar. 2009, rad. 32529; CSJ SL, 20 jun. 2012, rad. 41836; CSJ SL4933-2014; CSJ SL13187-2015 y CSJ SL15507-2015, entre muchas otras).

En esa misma dirección, la Sala ha dicho que el juez laboral no puede asumir reglas absolutas ni esquemas preestablecidos en el momento de analizar la procedencia de dicha indemnización o de justificar la mora, pues es su deber examinar las condiciones particulares de cada caso y con arreglo a ellas definir lo pertinente. Esto es que, además de que la sanción por mora no puede imponerse de manera automática e inexorablemente, tampoco puede excluirse o excusarse de manera mecánica, ante la

presencia de ciertos supuestos de hecho (CSJ SL360-2013). Por virtud de ello, por ejemplo, la Sala ha clarificado que la indemnización moratoria no se puede eludir irreflexiva y automáticamente, por el hecho de que se discuta la naturaleza jurídica de la relación de trabajo (CSJ SL, SL, 2 ag. 2011, rad. 39695; CSJ SL, 27 nov. 2012, rad. 44218; CSJ SL8077-2015 y CSJ SL17195-2015, entre otras), o por el hecho de que la empresa se encuentre en dificultades económicas (CSJ SL, 1 jul. 2007, rad. 28024; CSJ SL, 20 abr. 2010, rad. 33275; CSJ SL, 1 jun. 2010, rad. 34778; CSJ SL, 24 abr. 2012, rad. 39319; CSJ SL884-2013 y CSJ SL10551-2015, entre otras), y ha llamado la atención en la necesidad de que siempre se indaguen y analicen suficientemente las condiciones particulares de cada caso.

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).

(...)

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.

(...)

[...] Ahora bien, nadie niega la legitimidad de propiciar medidas tendientes a la recuperación económica de la empresa, pero tal situación no puede ir en contra de los derechos mínimos de trabajadores que, en términos proporcionales, en este caso particular, no representaban riesgo alguno para la estabilidad económica. Por lo mismo, el hecho de que no se hubiera podido realizar la venta de los equipos e instalaciones no le puede ser opuesto a los trabajadores, más aún cuando la empresa asumió de buena fe el compromiso de cancelar, entre otras, las acreencias laborales, dentro del proceso de reestructuración.

Por todo lo dicho, el Tribunal incurrió también en los yerros fácticos denunciados por la censura en el segundo cargo, pues no advirtió que varias de las deudas por cesantía eran anteriores al inicio del trámite de reestructuración y que, de cualquier manera, durante ese proceso el

empleador no había cumplido con los compromisos que había adquirido, de manera que no podía ser ubicado dentro del terreno de la buena fe, máxime si se tiene en cuenta que sus activos y patrimonio eran considerablemente superiores a la deuda adquirida con los trabajadores por cesantía [...] (...)”

Ahora, al ser condenada la empresa COMPAÑÍA LIDER DE SEGURIDAD LTDA. EN REORGANIZACIÓN al pago de acreencias laborales e indemnización moratoria, los socios de esta responden solidariamente hasta el límite de su cuota social, en los términos del artículo 36 del Código Sustantivo del Trabajo, tal y como lo concluyó la juez en las consideraciones de la sentencia, en tal sentido se precisa el resuelve de la providencia. Al respecto la Corte Suprema Justicia en sentencia SL959-2023 señaló en un caso similar que,

“(...) Resulta procedente la declaración de la responsabilidad solidaria de las personas naturales demandadas como socios de Acropol Ltda., que se limitará al valor de su cuota social (sentencia CSJ SL, 22 jul. 2009 rad. 29522). (...)

En consecuencia, se condenará a dicha accionada y solidariamente a sus socios Irma Liliana Rodríguez Neira y Javier Leonardo Rodríguez Neira y Francisco Javier Hernández Silva, quienes deberán reconocer y pagar las sumas por los conceptos liquidados. (...)”

Se aclara que no hay que revisar la buena o mala fe de los socios de GUARDIANES COMPAÑÍA LIDER DE SEGURIDAD LTDA. EN REORGANIZACIÓN por cuanto la conducta debe ser la desarrollada por quien funge como verdadero empleador, que es obligado principal y no por quien ostenta la calidad de garante en virtud de la solidaridad. Así lo concluyó la Corte Suprema de Justicia en la sentencia SL11455-2017 citada por el recurrente.

DE LA PRIMA DE SERVICIOS

El demandante en el escrito de demanda reclama el pago de la prima de servicios por el periodo desde el 1° de julio al 15 de septiembre de 2016 por \$337.229, prestación social que la empresa acepta deber. La juez de instancia condenó al pago de \$1.088.403 por prima de servicio, guarismo que corresponde al período desde el 1° de enero al 15 de septiembre de 2016, sin embargo, no se percató de la petición de la demanda ni que a folio 119 del PDF01 obra la liquidación del pago de dicha prestación a favor del actor por el primer semestre del año 2016, por lo tanto, le asiste razón en este punto al recurrente y se modificará el literal c) del numeral segundo de la sentencia apelada, para indicar que el valor a pagar por prima de servicio es de **\$337.229**.

Por las razones expuestas se modifica la sentencia apelada. Sin costas en esta instancia por haber prosperado parcialmente el recurso de apelación.

Sin más consideraciones, la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, Valle, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley,

RESUELVE:

PRIMERO: MODIFICAR el literal c) del numeral segundo de la sentencia apelada No. 100 del 25 de mayo de 2022, proferida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Cali, en el sentido de indicar que el valor a pagar por prima de servicio es de **\$337.229**. Y, se precisa que los socios de GUARDIANES COMPAÑÍA LIDER DE SEGURIDAD LTDA. EN REORGANIZACIÓN responden solidariamente por la condena hasta el

límite de su cuota social. En lo demás se confirma el numeral y la sentencia.

SEGUNDO: SIN COSTAS en esta instancia.

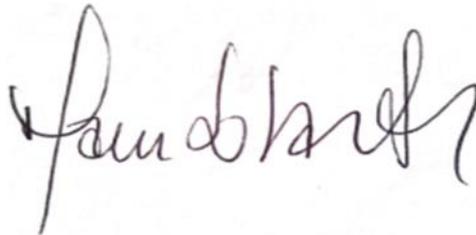
Esta providencia queda notificada y los términos empezarán a correr a partir del día siguiente de su notificación por EDICTO en el portal web:

<https://www.ramajudicial.gov.co/web/tribunal-superior-de-cali-sala-laboral/146>

Los Magistrados,



GERMÁN VARELA COLLAZOS



MARY ELENA SOLARTE MELO



ALEJANDRA MARÍA ALZATE VERGARA

Firmado Por:

German Varela Collazos
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala 002 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: **6937311135bcc3e2465e9b95221683710c89520867cf7460d13b1ee42bf3501d**

Documento generado en 30/06/2023 10:58:32 PM

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