



**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI SALA  
TERCERA DE DECISIÓN LABORAL**

**SENTENCIA No. 443**

(Aprobado mediante Acta del 25 de octubre de 2022)

Proceso	Ordinario
Radicado	76001310500320190010601
Demandante	Jeicson Alexander Rubiano Ordoñez, José Mauricio Granobles Cardona, Francisco Ibarguen Gil y Donald Frank Obando Vidal
Demandada	Guardianes Compañía Líder de Seguridad LTDA
Asunto	Contrato de trabajo, acreencias laborales, indemnización moratoria y por despido sin justa causa
Decisión	Modifica – Revoca - Confirma

En Santiago de Cali, Departamento del Valle del Cauca, el día veintitrés (23) de noviembre de dos mil veintidós (2022), la SALA TERCERA DE DECISIÓN LABORAL, conformada por los Magistrados ELSY ALCIRA SEGURA DÍAZ, JORGE EDUARDO RAMÍREZ AMAYA y CLARA LETICIA NIÑO MARTINEZ, quien actúa como ponente; obrando de conformidad con lo dispuesto en la Ley 2213 del 13 de junio de 2022 por medio de la cual establece la vigencia permanente del Decreto 806 del 4 de junio de 2020, adopta la decisión con el fin de dictar sentencia dentro del proceso ordinario laboral de la referencia, que se traduce en los siguientes términos:

**ANTECEDENTES**

Para empezar, pretende el demandante Jeicson Alexander Rubiano Ordoñez, que se declare la existencia de un contrato de trabajo con Guardianes Compañía Líder de Seguridad Ltda desde el 14 de noviembre de 2014 hasta el

15 de septiembre de 2016, que, como consecuencia de ello, sea condenado al pago de salarios, primas de servicio, cesantías, intereses a las cesantías y las vacaciones, todo dejado de cancelar durante los periodos antes mencionados.

Asimismo, que se condene al pago de la indemnización por despido sin justa causa, de la indemnización moratoria a razón de un día de salario por un día de retardo en el pago, contados desde el 15 de septiembre de 2016 hasta el 16 de septiembre de 2018 y las costas procesales.

Lo anterior, fundamentado en que fue vinculado laboralmente por la demandada el 14 de noviembre de 2014 para prestar servicios de vigilancia en varios puestos de propiedad de Emcali EICE ESP a través de contrato por labor determinada, bajo la subordinación de la entidad demandada; que cumplía un horario de 6:00 a.m. hasta las 8:00 p.m., de lunes a domingo; recibiendo como remuneración la suma de \$927.362.

Agrega, que fue despedido sin mediar justa causa el 15 de septiembre de 2016, sin que se cancelara la última quincena, que no se le informó sobre la terminación del contrato y que no le han cancelado las prestaciones sociales.

Por otro lado, el demandante Francisco Ibarguen Gil, pretende se declare la existencia de un contrato con la demandada desde el 14 de noviembre de 2014 hasta el 15 de septiembre de 2016; que como consecuencia de ello, se condene a la demandada al pago de la quincena comprendida entre el 1.º y el 16 de septiembre de 2016; las primas de servicios, las cesantías, los intereses a las cesantías y las vacaciones por el tiempo que duró el contrato; las indemnizaciones por despido injusto y moratoria, esta última, desde el 16 de septiembre de 2016 hasta el 17 de septiembre de 2018 y las costas procesales.

Basó sus pretensiones en que, se vinculó con la demandada para prestar servicio como guarda motorizado en varios puestos de propiedad de Emcali EICE ESP bajo la modalidad de contrato por labor determinada; todo bajo la subordinación y directrices de la entidad demandada; que cumplía el mismo horario del demandante antes mencionado; que recibía como remuneración la suma de \$1.557.362. Además, refirió que fue despedido sin justa causa el 15 de septiembre de 2016, sin que se pagara el salario ni las prestaciones sociales de este periodo.

Frente al demandante José Mauricio Granobles Cardona, pretende se declare la existencia de un contrato por labor contratada con la demandada desde el 14 de noviembre de 2014 hasta el 15 de septiembre de 2016; como consecuencia, que se condene al pago de la última quincena laborada; a las cesantías, intereses a las cesantías, vacaciones y primas de servicios durante todo el periodo laborado.

Asimismo, que se condene al pago de la indemnización moratoria desde el 16 de septiembre de 2016 hasta el 16 de septiembre de 2018; a la indemnización por despido injusto y a las costas procesales.

Lo anterior fundamentado en que, se vinculó con la demandada para prestar servicio como de vigilancia en varios puestos de propiedad de Emcali EICE ESP bajo la modalidad de contrato por labor determinada; todo bajo la subordinación y directrices de la entidad demandada; que cumplía el mismo horario de los demandantes antes mencionados; que recibía como remuneración la suma de \$988.698. Además, refirió que fue despedido sin justa causa el 15 de septiembre de 2016, sin que se pagara el salario ni las prestaciones sociales de este periodo.

Por último, respecto del demandante Donald Frank Obando Vidal, quien pretende se declare la existencia de un contrato por labor contratada con la demandada desde el 14 de noviembre de 2014 hasta el 15 de septiembre de 2016; como consecuencia, que se condene al pago de la última quincena laborada; a las cesantías, intereses a las cesantías, vacaciones y primas de servicios durante todo el periodo laborado.

Asimismo, que se condene al pago de la indemnización moratoria desde el 17 de septiembre de 2016 hasta el 17 de septiembre de 2018; a la indemnización por despido injusto y a las costas procesales.

Basó sus pretensiones, en que se vinculó con la demandada para prestar servicio como de vigilancia en varios puestos de propiedad de Emcali EICE ESP bajo la modalidad de contrato por labor determinada; todo bajo la subordinación y directrices de la entidad demandada; que cumplía el mismo horario de los demandantes antes mencionados; que recibía como remuneración la suma de \$1.065.818. Además, refirió que fue despedido sin justa causa el 15 de

septiembre de 2016, sin que se pagara el salario ni las prestaciones sociales de este periodo.

#### CONTESTACIÓN POR PARTE DE LA DEMANDADA

Por su lado, Guardianes Compañía de Seguridad LTDA, manifestó ser ciertos algunos hechos de la demanda y otros no serlo; se opuso a las pretensiones bajo el argumento que la finalización del contrato se dio a la terminación de la labor contratada con el cliente Emcali; asimismo, indicó que pagó todas las acreencias laborales, pero que adeuda la fracción de tiempo por prima de servicios, cesantías, intereses a las cesantías del último periodo laborado.

De igual forma, se opuso a la condena por indemnización moratoria, toda vez que la entidad se acogió al proceso de reorganización empresarial y que las vacaciones y liquidación final fue reportada al proceso de reorganización empresarial. Propuso las excepciones de admisión al proceso de reorganización empresarial de la Ley 1116 de 2006; pago de los derechos legalmente causados, cobro de lo no debido.

Así como a las de inexistencia de la obligación, falta de título y de causa en el demandante, compensación, buena fe y la innominada.

#### SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Cali, a través de sentencia No. 090 proferida el 3 de marzo de 2020, declaró que entre los demandantes y la demandada existió un contrato de trabajo por obra o labor contratada entre los periodos comprendidos desde el 14 de noviembre de 2014 y el 15 de septiembre de 2016.

Asimismo, condenó a la demandada a pagar a los demandantes, los siguientes conceptos:

	CESANTIAS	INTERESES CESANTIAS	PRIMA DE SERVICIOS	VACACIONES
JEICSON ALEXANDER RUBIANO ORDOÑEZ	\$697.581	\$59.224	\$205.979	\$818.591
FRANCISCO IBARGUEN GIL	\$698.665	\$59.387	\$204.316	\$819.784
JOSE MAURICIO GRANOBLES CARDONA	\$697.581	\$59.224	\$205.979	\$825.083
DONALD FRANK OBANDO VIDAL	\$700.328	\$59.528	\$205.979	\$820.914

Asimismo, condenó a la demandada a pagar en favor de los demandantes la indemnización moratoria, a razón de \$22.982 diarios, desde el 16 de septiembre de 2016 hasta el 16 de septiembre de 2018, en los términos reclamados en el escrito de la demanda, por un valor de \$16.547.040, para cada uno de los demandantes.

De igual forma, absolvió de las demás pretensiones y condenó en costas a la demandada, en favor de cada uno de los actores, la suma de \$1.500.000, como agencias en derecho.

Lo anterior, luego de hacer referencia a la norma que regula el presente caso (artículos de la Constitución Política y CST) inclusive a jurisprudencia de la CSJ, entre ellas la 25717 de 2006, SL2262 de 2018 y la 9891 de 2019.

Asimismo, hizo relación a los planteamientos de la demanda y a la contestación, frente a esto último, indicó que en ella se acepta el vínculo contractual, es decir, contrato de obra o labor determinada, el cargo que desempeñaban los demandantes, pero resalta que la remuneración era el salario mínimo legal mensual vigente, conforme se observa en los contratos suscritos.

De igual forma, reconoció que se adeuda el pago de la liquidación final de la prestación del servicio y que se opuso al pago de la sanción moratoria, argumentando que la demandada se encontraba en proceso de reorganización; así como también se opuso al pago de la indemnización por despido sin justa causa, toda vez que el contrato era por obra o labor y la finalización estaba

determinada por la finalización de la obra contratada por la demandada con Emcali.

Del mismo modo, indicó que, al estudiar el caso, encontró que los demandantes fueron contratados por la demandada para desarrollar las actividades contratadas en prestación de servicios de vigilancia por el tiempo que durara la actividad comercial con Emcali; además, reitera que los demandantes manifestaron que a la fecha de la terminación del contrato de trabajo no les fue cancelado los salarios proporcionales y las prestaciones sociales proporcionales.

Refirió, que es clara que la vinculación de los demandantes con la demandada lo fue a través de un contrato o labor determinada vigente a partir del 14 de noviembre de 2014 hasta el 15 de septiembre de 2016 y que así fue probado conforme a los documentos aportados (certificaciones y contratos) que de las certificaciones se extrae que eran vigilantes y que el motivo de la finalización del contrato fue por la finalización de la obra o labor contratada.

Agrega, que al escuchar el interrogatorio de Rubiano Ordoñez, reconoció que era un contrato por obra o labor determinada y que el salario era el mínimo legal; que frente a Francisco Ibarguen Gil, ocurrió una situación diferente, pues manifestó que era un contrato a término indefinido y que el salario ascendía a más de \$900.000; que luego que se le pone en conocimiento el contrato de trabajo firmado por él con la demandada, aceptó que era un contrato por obra o labor determinada y que el salario era el mínimo legal.

Por lo anterior, concluyó que se acredita que el contrato suscrito entre las partes era por obra o labor determinada y que la remuneración era por el salario mínimo legal mensual vigente; asimismo, refirió que tal como lo aceptó la demandada, se adeuda el pago del último tiempo laborado por los demandantes.

Respecto, de las cesantías y los intereses a las cesantías, indicó que a Rubiano se le adeudan las cesantías proporcionales correspondientes al año 2016; aclaró que, en el interrogatorio de parte formulado a este, manifestó inicialmente que le debían todos los años por concepto de primas y las vacaciones, pero al ser de nuevo interrogado, refirió que lo último que se le adeuda es lo proporcional del año 2016.

De igual forma, encontró acreditado el pago de las cesantías e intereses de los años 2014 y 2015 de Ibarguen, Granobles y Obando; que todos reconocieron que lo único que adeuda la demandada son las prestaciones sociales del último

periodo laborado. Concluye que la demandada adeuda sumas solo por la fracción laborada al finalizar el contrato; que la demandada acreditó que canceló primas de servicio de 2014, junio y diciembre de 2015 y junio de 2016, que adeuda la suma desde el 1° de julio hasta el 15 de septiembre de 2016.

Frente al pago de vacaciones, indicó que todos coinciden en que no le fueron canceladas durante la relación laboral, situación que encontró ratificada por los testigos, pero advirtió que el primer testigo el señor Segura Pérez, desconoce el nombre de los demandantes, por lo que no le da valor probatorio a sus dichos.

Respecto del testigo Angulo Cuero, refirió que conoce a Ibarguen Gil y a Granobles, que manifestó que solo se les adeuda la liquidación final y la última quincena; que Ibarguen reconoció que se le adeuda el pago de prestaciones y la última quincena; frente al pago de la quincena desde el 1.° al 15 de septiembre de 2016, indicó que a Obando se le canceló en su cuenta de ahorro salarios de abril, mayo, junio, julio, agosto y septiembre de 2016, por lo que no le asiste derecho a la pretensión del pago de la última quincena, conforme lo probó la demandada.

Que, los pagos por primas, intereses a las cesantías y cesantías, se encuentran certificados.

De Rubiano, indicó que se aportó el comprobante de nómina de la última quincena de 2016, el pago de cesantías, prima de servicios 2014 y 2015, y a junio de 2016; el pago de intereses a las cesantías para los años 2014 y 2015.

Para el señor Ibarguen, encontró demostrado el pago de la liquidación final, según comprobante de nómina; también el pago de los intereses a las cesantías; frente a Granobles que también se encuentra demostrado el pago de la última quincena conforme a los demás.

Concluye, que a los demandantes no les cancelaron las prestaciones finales, hizo referencia a cada una de ellas por cada una de los demandantes, como se dijo en precedencia.

Frente a la indemnización moratoria, hizo referencia a la sentencia SL 9891 de 2019, indicando que la entidad demandada no ha demostrado el pago de las prestaciones a la finalización del contrato de los demandantes, que centró su defensa en que la entidad entró en proceso de reorganización; sin embargo, la

juez evidenció que el proceso fue admitido en el año 2017, tiempo para el cual mucho tiempo atrás habían culminado los contratos laborales.

Por ende, indicó que la crisis financiera aducida no puede vulnerar los derechos a los trabajadores, razón por la que impone condena por este concepto hasta el inicio del proceso de liquidación, se impone como sanción, un día de salario por cada día de retardo hasta el mes 24, tal y como se solicitó con la demanda.

Sobre la indemnización por despido sin justa causa, señaló que no se comparte la tesis que el contrato fue a término indefinido, pues si bien es cierto el giro de los negocios de la empresa es prestar los servicios de vigilancia nada le impide realizar contratos por obra o labor determinada dependiendo la clase de clientes y contratos con las cuales se vincule comercialmente.

Además, indicó que si a bien tenía la existencia de un contrato comercial con Emcali el cual solo tuvo vigencia hasta el 30 de agosto de 2016, debe entenderse que el contrato por obra o labor determinada se podía llevar a cabo para la prestación del contrato comercial suscrito por Emcali y la demandada.

Resaltó que el contrato no se encuentra modificado en su nombre por obra o labor determinada y la pasiva no está impedida para realizarlo, pues efectivamente está vinculando a los trabajadores para realizar esa obra, y efectivamente correspondiente a su mismo giro ordinario de sus negocios, pero por un periodo determinado que igual sucede con los contratos a término fijo, que para nada afectan los intereses de los actores en donde las partes acuerdan desde el mismo inicio del vínculo la fecha en la que ha de terminarse.

Hizo referencia al artículo 45 del CST, indicó que la obra a contratar era prestar servicio de vigilancia en las instalaciones de Emcali durante el tiempo de duración de dicho contrato con la demandada; agrega, que la parte demandada indicó que no aprobó el proceso de licitación, que lo fue Atlas Ltda, pero no existe prueba al respecto de ello; que según el otro sí del contrato número 6, se señaló como fecha de vigencia hasta el 31 de agosto de 2016.

Concluyó, que el contrato finalizó por la terminación de la obra o labor contratada en los términos del artículo 61 del CST, existiendo una causal adjetiva para la terminación del contrato de trabajo, por ende, consideró que no hay derecho a la indemnización, si a bien se tiene que conforme la norma, la liquidación se debe realizar por el término que hiciere falta para la terminación

de la obra o labor contratada, aclaró que esta terminó el 31 de agosto de 2016, por lo que señaló que no existe término, por ende, explicó que no hay término para llevar a cabo la liquidación por este concepto.

Advirtiendo, que desde el contrato de trabajo, se les informó que el contrato de trabajo era para prestar servicios de vigilancia a Emcali conforme el contrato que se suscribiría comercialmente con dicha empresa, lo que indica que el contrato iba hasta la mencionada fecha.

### RECURSO DE APELACIÓN

Por un lado, el apoderado de la parte demandante, interpuso y sustentó el recurso de apelación bajo el argumento que no comparte que se le haya dado la connotación de contrato por labor determinada, hizo referencia al inciso 1° del artículo 47 del CST –hizo lectura- para indicar, que esa situación ocurre en el caso objeto de estudio, pues la entidad aportó los contratos por obra o labor contratada, pero en el objeto no se establece la fecha de terminación, solo contiene la fecha de inicio de labores, el 14 de noviembre de 2014.

Sumado a lo anterior, señaló que el despacho le está dando la razón cuando dice que conforme los documentos aportados, el contrato que firman las entidades era de 352 días y con otro si, lo aplazaron, quedando hasta el 31 de agosto de 2016; además, resaltó que el contrato ni siquiera se terminó para esa data, sino que se prolongó hasta el 15 de septiembre de 2016.

Por lo anterior, considera que se trata de un contrato a término indefinido por cuanto en cada uno de los contratos de los demandantes no se establece el término de la finalización.

Asimismo, hizo referencia a una decisión proferida, en caso similar, en la que se ha determinado que el contrato suscitado entre las partes es a término indefinido; además, indicó que no entiende sobre que salario liquidó el despacho, considera que se desatendió el artículo 127 del CST, que establece que el salario también lo componen las horas extras y todo lo demás que constituya salario.

De igual forma, frente a la indemnización por despido injusto, indicó que conforme los testimonios rendidos, se les informó un día antes de la terminación del contrato y a otros el mismo día, por lo que considera, que de tenerse en cuenta que se trata de un contrato a término indefinido, por ende, procede condena por este concepto, teniendo en cuenta que laboraron desde el día 14 de noviembre de 2014.

Por lo anterior, solicita que se modifique la sentencia proferida en primera instancia.

Por otro lado, el apoderado judicial de la parte demandada interpuso y sustentó el recurso de apelación bajo el argumento que no comparte la condena a la indemnización moratoria toda vez que no se tiene en cuenta el proceso de reorganización empresarial, que se ha demostrado que la entidad fue admitida a ese proceso el 4 de agosto de 2017, que se cumplió todo lo establecido en la norma y que entró en cesación de pagos.

Además, que la terminación del contrato terminó el 15 de septiembre de 2016, insiste que las empresas actúan de buena fe, que la Ley 1116 de 2006 es para salvar el patrimonio de la empresa y el empleo, que la Superintendencia de Sociedades inicia este proceso, que los demandantes hacen parte del pasivo laboral, que la jurisprudencia ha dicho que los jueces deben tener en cuenta estos procesos, tal como lo dice la sentencia SL16280 de 2014.

Que, se debe delimitar, cuando termina el contrato de trabajo y cuando se admite el proceso de reorganización empresarial; ante la desatención de la reorganización, por lo que considera que de condenarse, debería de ser desde la fecha de terminación del contrato de trabajo hasta la fecha en que fue admitido el proceso de reorganización, que sería el 4 de agosto de 2016 (sic) que los demandantes terminaron el 15 de septiembre de 2016 y el proceso fue admitido el 4 de agosto de 2017 (sic) por lo que insiste que se debe delimitar la condena por ese lapso.

Por lo que solicita que se modifique el numeral tercero de la sentencia, frente a la delimitación de la fecha en la que se condena por indemnización moratoria; de igual manera, solicita que se revise la condena en costas pues

considera que son elevadas, debería ser por un salario mínimo legal mensual vigente.

### ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

Este despacho judicial, a través de auto, ordenó correr traslado a las partes para alegar de conclusión, sin que dentro de la oportunidad procesal, las partes presentaran escrito de alegatos.

### COMPETENCIA DEL TRIBUNAL

Conforme al artículo 66A del CPTSS la competencia de esta Corporación se limita a los puntos que fueron objeto de apelación por ambas partes, en aplicación del principio de consonancia.

### CONSIDERACIONES

Partiendo de los argumentos fácticos y jurídicos esbozados por los extremos enfrentados, corresponde a esta instancia determinar, por un lado, si acertó o erró la juzgadora de primer grado a establecer que la modalidad del contrato entre las partes fue por obra o labor contratada o si por el contrario existió un verdadero contrato de trabajo.

Asimismo, de declararse la existencia de este último, se determinarán los extremos laborales, el monto del salario; a su paso, se establecerá si hay lugar al reconocimiento de las horas extras pretendidas o de otros conceptos que constituyan salario, para de la misma manera, verificar bajo que salario se realizaron los cálculos de los conceptos a los que se condenó a la demandada a pagar en favor de los demandantes; además, se determinará si hay lugar a la indemnización por despido sin justa causa y a la indemnización moratoria.

Previo a resolver, resulta imperioso precisar, que son hechos probados y no admiten discusión, con los documentos aportados al proceso, que:

- ) Guardianes Compañía Líder de Seguridad Ltda y Emcali EICE ESP, celebraron contrato de prestación de servicios 800-GA-PS-823-2014, el 28 de julio de 2016.

) Entre las mismas partes, se firmó otro si No. 6 al contrato antes mencionado para adicionar, además de la cifra o monto pactado, se indicó que el contrato iría hasta el 31 de agosto de 2016.

) Los demandantes y la demandada, firmaron el denominado contrato individual de trabajo cuya duración está determinada por la labor contratada, para prestar servicio de vigilancia para la empresa Emcali EICE ESP, desde el 14 de noviembre de 2014.

)

Ahora bien, descendiendo al caso bajo estudio, como se planteó desde el principio, este Tribunal centrará su estudio en los puntos objeto de censura.

Al respecto, frente al primer punto objeto de reproche que tiene que ver con que el contrato firmado entre las partes, no fue por labor contratada, sino que por el contrario fue a término indefinido; en ese sentido resulta evidente que, lo que se pretende es que se declare la existencia de un contrato o relación laboral entre el demandante y Guardianes Compañía Líder de Seguridad Ltda –en adelante Guardianes-.

Para ello, es necesario traer a colación lo establecido en el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo, que indica los elementos esenciales para que se configure el mismo, siendo: i) la actividad personal del trabajador, ii) la subordinación o dependencia respecto del empleador y, iii) un salario como retribución del servicio prestado, todo ello ajustado a los términos y condiciones contenidas en la norma en cita.

Asimismo, el Artículo 24 *ibídem*, que señala: “*se presume que toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de trabajo*”. Es así, que, en el presente caso, al demandante le incumbe probar la prestación del servicio y al empleador, desvirtuar la presunción de subordinación.

Para ello, una vez revisada la prueba documental aportada, se observa el contrato firmado entre las partes, el cual fue denominado “contrato individual de trabajo cuya duración está determinada por la labor contratada”, el cual se pactó

para prestar servicio de vigilancia para el usuario con el que contratara la demandada –pues no se designó la beneficiaria del servicio prestado- y el mismo inició el 14 de noviembre de 2014; además, escuchado el interrogatorio de parte rendido por el representante legal de la demandada, indicó que el servicio de vigilancia prestado por los demandante fue en Emcali, con lo que queda demostrada tanto la prestación personal del servicio, como también se desvirtúa fehacientemente y sin lugar a dudas la presunción.

Lo anterior, cobra sustento en el otro sí No. 6 firmado entre Emcali y la demandada mediante el cual se prorrogó hasta el 31 de agosto de 2016 el que fue firmado inicialmente. Por ende, se entiende la prestación de los servicios de vigilancia de los demandantes se prorrogó en principio, hasta esa calenda; sin embargo, la sala no pierde de vista las certificaciones dadas a cada uno de los demandantes, unas del 15 de septiembre de 2016, otra del 31 de octubre de ese mismo año, de las cuales se logra extraer que en efecto los contratos de trabajo se desarrollaron desde el 14 de noviembre de 2014 hasta el 15 de septiembre de 2016 y no como lo quiere hacer ver la parte pasiva, cuando centra su tesis en que los mismos fueron por obra o labor contratada.

Aunado a lo anterior, una vez escuchadas las manifestaciones dadas por el representante legal de la demandada Francisco Alexander Cadena Muriel, quien admitió que el motivo de la terminación del contrato fue porque terminó el contrato de obra o labor para el 15 de septiembre de 2016, porque terminó el contrato comercial del cliente Emcali.

Lo cual no es del todo cierto, pues resulta huérfano de probidad este supuesto, toda vez que lo que sí se acredita fehacientemente es que el contrato entre Emcali EICE ESP y la demandada se prorrogó hasta el 31 de agosto de 2016, fecha anterior a la de finalización real de los contratos suscitado entre los demandantes y Guardianes, esto es el 15 de septiembre de 2016.

Es así, que la sala considera que quedó desnaturalizada la modalidad de contratación entre las partes, y contrario lo que sí se encuentra acreditada es la prestación del servicio de vigilancia de los demandantes, en virtud del principio

de la realidad sobre las formalidades y, por ende, el mismo fue a término indefinido, ello por cuanto los demandantes debían ejecutar sus funciones donde la demandada les asignara; además, conforme lo establece el artículo 47 de la norma mencionada, de lo que se lee del contrato firmado entre las partes, específicamente en la cláusula séptima, no se advierte que se haya pactado alguna fecha determinada para darlo por finalizado o que se haya indicado que el mismo finiquitaba cuando finalizara el contrato con Emcali.

Lo anterior, independientemente que los demandantes hayan manifestado en sus declaraciones que firmaron los contratos ya mencionados en precedencia, pues lo que se procura es que se garanticen los derechos de los trabajadores, máxime cuando en el presente caso, se hace uso de una modalidad de contrato que no guarda relación con las funciones que desempeñaron los demandantes, es decir, no se acompasa con la realidad de los hechos acontecidos en el presente caso.

Así las cosas, no comparte la Sala lo resuelto por la juzgadora de primer grado, toda vez que se reitera, se encuentra acreditado fehacientemente la existencia de un contrato a término indefinido que inició el 14 de noviembre de 2014 y finalizó el 15 de septiembre de 2016, y no una vez expiró el contrato suscrito entre la entidad demandada y Emcali EICE ESP.

Por lo anterior, se modificará el ordinal primero de la sentencia proferida en primera instancia, en el sentido de indicar que entre Guardianes Compañía Líder de Seguridad Ltda y los demandantes existió un contrato de trabajo a término indefinido, vigente entre el 14 de noviembre de 2014 y el 15 de septiembre de 2016.

Una vez establecida la modalidad de contrato entre las partes y los extremos temporales, pasa la corporación a estudiar la censura encaminada a la incomprensión del cálculo al que se condenó por concepto de cesantías, intereses a las cesantías, vacaciones y primas de servicio en favor de cada uno de los demandantes.

Para lo cual quedó claro que tal como lo dispuso el Juzgado, las liquidaciones se realizaron con base en el salario mínimo legal vigente; al respecto, se advierte que la parte activa centra su censura en razón a que al parecer los demandantes trabajaron horas extras, y considera que se deben tener en cuenta para el cálculo de los conceptos antes mencionados.

Al respecto, resulta pertinente señalar, que del material probatorio documental aportado no se demuestra este supuesto, incluso de la prueba testimonial tampoco se logra extraer que los demandantes laboraron en horario extra, por lo que no es posible suponer lo contrario, por ende, se encuentra probado que los demandantes recibían un salario mínimo legal mensual vigente y sobre este valor fue que la juez liquidó las prestaciones sociales y vacaciones adeudadas, tal como lo ilustró en sus argumentos, sustento de su decisión.

Frente a este tópico, la Corte Suprema de Justicia ha señalado que, si el demandante afirma que su empleador no ha cancelado valor por las horas extras, las mismas deben encontrarse acreditadas dentro del proceso, entre otras, en la sentencia con radicación 45931 de 2016, así:

*“Es que en verdad la demanda se exhibe débil e inconsistente, toda vez que si el actor aspiraba a obtener en un juicio laboral, por ejemplo el pago de horas extras, dominicales y festivos y, por ende, el reajuste de sus prestaciones sociales, era menester asumir la carga procesal de indicar, en forma diáfana y cristalina, las razones y soportes de su inconformidad. Las súplicas generales o abstractas, a no dudarlo, lesionan frontalmente los derechos de defensa y contradicción, ya que ponen a la contraparte en la imposibilidad de asumir una oposición congruente frente a lo que se implora”.*

En conclusión, no es posible tenerse en cuenta un valor por concepto de horas extras que no se encuentra probado en el plenario, razón por la que se insiste que los demandantes recibían un salario mínimo legal mensual vigente y fue por esta cifra que se calcularon los rubros que deberá cancelar la entidad demandada, por ende, se confirmará en este aspecto la sentencia.

Ahora bien, frente a la indemnización por despido sin justa causa, debe indicarse que tal como lo expuso la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencia SL 1166-2018, corresponde al trabajador probar el hecho del despido y al empleador la justa causa para exonerarse de indemnizar los perjuicios.

En el libelo introductor adujo el accionante que le fue comunicado verbalmente por Guardianes la terminación unilateral del contrato sin mediar justa causa; por su parte la entidad accionada al contestar la demanda refirió que el mismo estaba condicionado a la existencia del contrato suscitado con Emcali.

En ese sentido, al remitirnos al material obrante en el plenario, se reitera –como se ilustró en precedencia- que entre Emcali y la demandada se firmó otro sí No. 6 mediante el cual se prorrogó el contrato inicialmente pactado hasta el 31 de agosto de 2016, cuyo objeto fue la prestación del servicio de vigilancia para beneficio de EMCALI, y quedó claro que los demandantes desarrollaron sus funciones desde el 14 de noviembre de 2014 hasta el 15 de septiembre de 2016; además, el motivo del retiro del trabajo fue la terminación del contrato firmado entre aquellas.

En este orden de ideas, no se logra constatar que efectivamente la Guardianes desvinculó a los demandantes en razón a que terminó el vínculo que sostenía con EMCALI E.I.C.E., pues de acuerdo con lo acreditado en el plenario presuntamente el contrato comercial entre ambas empresa había finiquitado en agosto de 2016, motivo este por el que no puede acreditarse la existencia de una justa causa, pues aun cuando hubiere finiquitado el contrato del actor en la misma calenda en que se terminó el vínculo comercial entre Guardianes y EMCALI, ello no constituye una justa causa de terminación, pues no se trataba de un contrato de trabajo por obra o labor o al que se le hubiera fijado un término fijo.

En consecuencia, es claro que la terminación del contrato de los accionantes no se configuró en una justa causa establecida en el artículo 62 del CST., por lo que es procedente el pago de la indemnización por despido injusto.

Al respecto, para calcular la indemnización se remite la Sala a lo dispuesto en el literal a) del artículo 64 del CST, en virtud del cual le corresponde al demandante por el primer año de trabajo 30 días y por los años subsiguientes 20 días y proporcional por fracción de año. Efectuadas las operaciones aritméticas se obtiene la suma de \$1.149.090.

DESDE	HASTA	DIAS	SALARIO	SALARIO DIA	DIAS INDEMNIZACION	VALOR INDEMNIZACION
14/11/2014	13/11/2015	360	\$ 689.454	\$ 22.982	30	\$ 689.454
14/11/2015	15/09/2016	301	\$ 689.454	\$ 22.982	20	\$ 459.636
TOTAL					50,00	\$ 1.149.090

Situación por la que se revocará la sentencia proferida por el juez de conocimiento y en su lugar, se condenará a la demandada al pago de la indemnización por despido sin justa causa en favor de cada uno de los demandantes, en un equivalente a \$1.149.090.

De igual forma, en lo que tiene que ver con la indemnización moratoria contemplada en el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, ha de indicarse que la misma se causa como consecuencia del impago de las prestaciones sociales al finalizar el contrato de trabajo, situación que se encuentra acreditada en el plenario, sin resultar prósperos los argumentos de la parte demandada con el recurso, toda vez que la entidad era conocedora de la situación particular del contrato firmado con Emcali, el cual finalizó el 31 de agosto de 2016 y tenía conocimiento claro del inicio del proceso de reorganización que fue admitido el 4 de agosto de 2017.

Es decir, tiempo posterior a la finalización del contrato de trabajo firmado entre la demandada y los demandantes, por ende, la misma se ordenará desde el 16 de septiembre de 2016 hasta el 16 de septiembre de 2018, tal como fue planteada en la demanda y tal como lo dispuso la juzgadora de primer grado, pues esta pretensión no fue objeto de reproche de la parte demandante.

Por último, lo que tiene que ver con la inconformidad sobre la imposición de las costas de primera instancia, ha de advertirse que no es esta la oportunidad procesal para presentar oposición al respecto.

Conforme todo lo anterior, se confirmará la sentencia proferida en primera instancia.

Se confirman las costas impuestas. En esta segunda instancia, se condenará a ambas partes; para la parte demandada y demandante, se fijan como agencias en derecho la  $\frac{1}{4}$  parte del salario mínimo legal mensual vigente.

En mérito de lo expuesto, el TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI, SALA TERCERA DE DECISIÓN LABORAL, administrando justicia en nombre de la República de Colombia, por autoridad de la Ley,

#### RESUELVE

Primero: MODIFICAR el ordinal primero de la sentencia No. 090 del 3 de marzo de 2020, proferida por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Cali, en el sentido de indicar que entre la demandada Guardianes Compañía Líder de Seguridad Ltda y los demandantes existió un contrato de trabajo a término indefinido, vigente entre el 14 de noviembre de 2014 y el 15 de septiembre de 2016, conforme lo expuesto.

Segundo: REVOCAR el ordinal cuarto de la sentencia proferida en primera instancia, para en su lugar CONDENAR a la demandada al pago de la indemnización por despido sin justa causa en favor de cada uno de los demandantes, en un equivalente a \$1.149.090.

Tercero: CONFIRMAR en lo demás, la sentencia No. 090 del 3 de marzo de 2020 proferida por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Cali, conforme lo expuesto.

Cuarto: COSTAS en esta instancia a cargo ambas partes; para la parte demandada y demandante, se fijan como agencias en derecho la  $\frac{1}{4}$  parte del salario mínimo legal mensual vigente.

Quinto: DEVOLVER por Secretaría el expediente al Juzgado de origen, una vez quede en firme esta decisión.

Lo resuelto se notifica y publica a las partes, por medio de la página web de la Rama Judicial en el link

<https://www.ramajudicial.gov.co/web/despacho-011-de-la-sala-laboral-del-tribunal-superior-de-cali/sentencias>.

No siendo otro el objeto de la presente, se cierra y se suscribe en constancia por quien en ella intervinieron, con firma escaneada, por salubridad pública conforme lo dispuesto en el Artículo 11 del Decreto 491 del 28 de marzo de 2020.



**CLARA LETICIA NIÑO MARTÍNEZ**

Magistrada



**ELSY ALCIRA SEGURA DÍAZ**

Magistrada



**JORGE EDUARDO RAMÍREZ AMAYA**

Magistrado