

**República de Colombia
Departamento de Santander**



**Tribunal Superior del Distrito Judicial
San Gil
Sala Civil Familia Laboral**

**REF: Proceso Ordinario Laboral propuesto
por Daniela Badillo Cachopo contra
Proyectos Asesorías, Servicios y
Construcciones PROASECON S.A.S.**

RAD: 68679-3105-001-2019-00168-01

Sentencia de Segunda Instancia

PROCEDENCIA: Juzgado Laboral del Circuito
de San Gil – Santander.

*(Esta providencia se emite dando cumplimiento a las disposiciones del
Acuerdo PCSJA22-11972 del 30 de junio de 2022)*

M.S.: Javier González Serrano

San Gil, diciembre dieciséis (16) de dos mil veintidós (2022).

Se procede a resolver el **Recurso de Apelación** que interpusiera la sociedad demandada contra la sentencia emitida el 25 de agosto de dos mil veintiuno (2021) por el Juzgado Laboral del Circuito de San Gil, dentro del presente proceso, iniciado por demanda incoada por **Daniela Badillo Cachopo** contra la sociedad **Proyectos, Asesorías, Servicios y Construcciones PROASECON S.A.S.**

Antecedentes

1°. Mediante apoderado judicial la señora Daniela Badillo Cachopo, demandó a la sociedad Proyectos, Asesorías, Servicios y Construcciones PROASECON S.A.S., para que se declarara la existencia del contrato de trabajo a término indefinido dentro del interregno de tiempo comprendido entre el 27 de febrero de 2016 y el 28 de noviembre de 2018. Consecuentemente que se hicieran diversas declaraciones y condenas por presuntos derechos patrimoniales laborales dejados de cancelar por quien se aduce fuera su empleador. Igualmente que se condene en costas y agencias en derecho al demandado; y se falle *ultra y extra petita*.

El fundamento fáctico sustancialmente se basó en las siguientes afirmaciones:

Que, la demandante se vinculó con la sociedad PROASECON S.A.S., mediante contrato individual de trabajo el 27 de febrero

de 2016, el cual fue por escrito y pactado a término indefinido, desempeñando funciones de Auxiliar Contable y Jefe de Recursos humanos.

Indica que, realizó el trabajo personalmente, obedeciendo instrucciones y cumpliendo el horario de trabajo que era de lunes a viernes de 8:00 am a 12:00 pm y de 2:00 pm a 6:00 pm, y sábados de 8:00 am a 12:00 pm; devengando en el 2018 el SMMLV junto al auxilio de transporte.

Que, en el 28 de noviembre de 2018 se da por terminado el contrato de trabajo, adeudándole el empleador las cesantías por el tiempo laborado, los intereses a las cesantías de los años 2016 y 2018, prima de servicios proporcional del segundo semestre del 2018, vacaciones del año 2018; a su vez manifiesta que el empleador no cotizó por concepto de seguridad social en pensiones durante el tiempo laborado.

2º. Contestación

La sociedad demandada, Proyectos, Asesorías, Servicios y Construcciones PROASECON S.A.S, a través de apoderado judicial obrando en amparo de pobreza, al contestar la demanda en lo sustancial adujo que son ciertos los hechos, no se opone a las pretensiones y no propone excepciones de mérito.

Adjunta a la contestación de la demanda aceptación de la insolvencia acogida por la Superintendencia Nacional de Sociedades, informando que la demandante Daniela Badillo Cachopo, se encuentra incluida dentro del acuerdo de pago de todas las acreencias laborales y deudas de la empresa.

Sentencia Objeto de Apelación

La decisión de primera instancia que finiquitó el proceso allí fue estimatoria de las pretensiones. Consecuentemente condenó a la sociedad demandada al pago de diversas prestaciones de índole laboral, entre otras las concernientes con las indemnizaciones moratorias por no pago oportuno de cesantía y la prevista en el Art. 65 del C.S.T..

Los fundamentos de lo así resuelto se resumen en lo relacionado con la reclamación expuesta vía recurso de alzada se contrajo a lo siguiente:

En torno la sanción procedente por la no consignación oportuna del auxilio de Cesantías:

Aduce la A Quo que, a pesar de que la parte demandada hubiera manifestado la crisis financiera que atravesaba en el momento de ser requerida para consignar las cesantías, considera que esto no es indicativo de buena fe, pues no estimaba que no adeudaba estos derechos, sino que no pudo

pagar; y estos eventos dificultosos no pueden afectar la existencia de los derechos laborales de los trabajadores, conforme a los artículos 28 y 157 del C.S.T., al ser créditos de primera clase.

Por el no pago de salarios y prestaciones a la finalización del contrato de trabajo:

Refiere la falladora que la insolvencia de la empresa demandada no puede trasladarse en detrimento de los derechos de la trabajadora, por lo que debe verificarse que existan razones que justifiquen el detrimento. Al respecto hace relación a sentencias de la sala de casación laboral del 24 de enero de 2012, en cuanto a que los trabajadores no pueden asumir los riesgos o pérdidas del empleador; y del 22 de febrero de 2017, en donde se establece que por la sola insolvencia no puede exonerarse del pago de la sanción moratoria siendo necesario acreditar las razones atendibles al incumplimiento del patrono.

Que pese a no haber eximente de responsabilidad del empleador para la indemnización, no es posible endilgar mala fe en el no pago de las obligaciones después de la admisión de la reorganización empresarial de la sociedad demandada, por lo tanto, tiene como extremo final para el cálculo de la indemnización moratoria el 27 de agosto de 2020, pues el proceso de reorganización fue admitido mediante auto del 28 de agosto de 2020.

Recurso de Apelación

La impugnación presentada por el apoderado de la parte demandada se orientó a fustigar las condenas por las indemnizaciones del artículo 90 de la Ley 50 de 1990 y del artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo. En el sentir de la empresa recurrente, erró la juzgadora de la primera instancia al tener a la sociedad demandada como deudora de mala fe por la no consignación oportuna del auxilio de cesantía, así los salarios o prestaciones a la finalización del contrato de trabajo. Sus argumentos se sintetizan así:

En principio se alegó que desde que se presentó la solicitud de insolvencia desde el año 2018 e incluso con anterioridad la empresa tenía dificultades que le impedía cumplir las obligaciones con sus trabajadores.

Que la empresa demandada no se ha negado a pagar las acreencias laborales de la demandante, lo que puede evidenciarse de la inclusión de sus derechos laborales en la insolvencia, de lo que puede inferirse la buena fe, pues esto se dio por contingencias que presentan los negocios.

Manifiesta que no es acertado colegir una carga absoluta al empleador de siempre actuar de mala fe para no realizar el pago al trabajador, toda vez que la trabajadora manifestó que

no se le adeudan salarios, lo que se dio por esfuerzos que hizo la empresa.

Arguyó igualmente que la Sala Laboral de la Corte Suprema Justicia siendo ponente del doctor Jorge Mauricio Burgos Ruiz, referencia 37288 el 24 de enero del 2012, decanta estas situaciones que son de interpretación jurisprudencial, al no existir norma que establezca que al entrar en insolvencia no se está actuando de mala fe y exonerarlo de las cargas que le puedan corresponder. Y por ello que, en la situación en examen, debía demostrarse sin estarlo, que la demandada actuó de mala fe, siendo prueba de ello que aparecen incluidas las obligaciones que le adeudan a la trabajadora.

Alegaciones de Instancia

1. La demandada, Proyectos, Asesorías, Servicios y Construcciones PROASECON S.A.S, mediante apoderado judicial allega escrito de alegaciones, en el cual solicita que se declare la nulidad de lo actuado hasta el momento en que se demostró que la empresa había sido aceptada en la Superintendencia de Industria y Comercio en proceso liquidatorio. Tal pedimento se denegó mediante providencia del pasado seis (6) de diciembre.

2. La parte demandante, a través de la intervención del profesional del derecho que la representa se opuso a la prosperidad de la impugnación. Contrario a lo solicitado por la parte demandada se opuso a lo a que revocara el pronunciamiento al respecto se sintetiza de la siguiente manera:

Indica que debe calcularse la sanción de acuerdo el precedente de la H. Corte Suprema de Justicia y que se hace necesario que la actitud del empleador esté revestida de mala fe. Que, la demandada confesó que continuo pagando salarios pese a la crisis económica, lo que quiere decir que eligió que pagar y a quien pagar, lo que se advierte contrario a la buena fe; que además la crisis económica no es eximente de responsabilidad y que aun cuando atravesara por esta, las acreencias laborales tienen privilegio y son excluyentes.

Señala que la empresa nunca tomo iniciativa de pagar, ni de ofrecer acuerdo de pago, ni presentar una liquidación, pues fue la trabajadora quien la allegó. Que la primera instancia consideró que la crisis económica no es exonerativa de las sanciones por mora, pues en caso contrario sería apartarse del precedente. Que, se encuentra acreditado además que las partes no controvirtieron la existencia de las obligaciones, cumpliéndose el primer requisito para validar la procedencia de la indemnización y que el proceso de reorganización fue admitido cerca de 2 años después de la terminación del contrato y 3 años desde la primera mora por no consignar las

cesantías del año 2016, siendo éste proceso de reorganización muy posterior a las moras presentadas en el caso sub iudice.

Consideraciones de Sala

Debe en principio denotar esta Colegiatura que no se echan de menos los presupuestos formales pertinentes que impidan el pronunciamiento de fondo para resolver los cuestionamientos que se hicieran por el apoderado de la parte demandada respecto de la sentencia objeto del recurso de apelación.

En tal sentido, el objeto de la decisión deriva en determinar si estuvo ajustada a derecho la decisión adoptada en primera instancia que, consecuente con la declaración del vínculo contractual laboral, impuso las condenas en relación con prestaciones sociales, aportes pensionales, la sanción por no pago de las cesantías y la indemnización moratoria.

En la situación en examen el problema jurídico a resolver es determinar, sí, es acertada o no la imposición de la sanción por el no pago de cesantías y la indemnización moratoria cuando la empresa se encontraba en proceso de reorganización en donde se incluían las acreencias laborales adeudadas a la actora.

Ahora, la revisión de caudal probatorio deja claramente colegir a esta Colegiatura que la conclusión a la que arribara la Juzgadora de la Primera Instancia, se ajusta acertada, con base en lo siguiente:

Indemnización Moratoria:

La doctrina jurisprudencial imperante en el ámbito de la aplicación de la sanción prevista en el Art. 65 del C.S.T., que deviene del no pago, por causa de la mala fe patronal, de las prestaciones sociales así como del respectivo salario, ha explicado que este no podría aplicarse de manera objetiva. Por lo mismo se impone indagar los motivos por cuales se suscitó tal omisión. Al respecto en la sentencia SL1844-2022, del 24 de mayo de 2022, se expone que:

“...Al respecto esta Corte en forma reiterada ha sostenido que las sanciones moratorias previstas en las preceptivas citadas, no constituyen una respuesta judicial automática frente al hecho objetivo de que el empleador, al finiquitar el contrato de trabajo, deje de cancelar al trabajador los salarios y prestaciones sociales adeudados, o que durante la relación se abstenga de consignar las cesantías en un fondo. De ahí que las referidas sanciones encuentran asidero cuando el empleador no aporte razones serias y atendibles de su conducta, en la medida en que razonablemente lo hubiere llevado al convencimiento de que nada adeudaba por salarios o derechos sociales. De acreditarse ello, el actuar del obligado se enmarcaría en el terreno de la buena fe, y en

este caso no procedería la sanción prevista en los preceptos legales referidos (CSJ SL3288-2021).

También tiene decantado la Sala que el juez debe adelantar un examen riguroso del comportamiento asumido por el empleador en su condición de deudor moroso, así como un análisis conjunto de las pruebas y circunstancias que rodearon el marco de la relación de trabajo, en aras de establecer si los argumentos expuestos por la defensa son razonables y aceptables (CSJ SL3936-2018).

Asimismo, cumple puntualizar que es el empleador quien debe asumir la carga de probar que obró sin intención fraudulenta (CSJ SL194-2019), como lo asentara esta Sala de la Corte en la sentencia CSJ SL 32416, 21 sep. 2010, reiterada en CSJ SL199-2021, así:

Por lo demás, cabe anotar que si bien es cierto en algún momento del desarrollo de su jurisprudencia esta Sala de la Corte consideró que, de cara a la imposición de la sanción por mora en el empleador incumplido existía una presunción de mala fe, ese discernimiento no es el que en la actualidad orienta sus decisiones, porque, pese a que mantiene su inveterado y pacífico criterio sobre la carga del empleador para exonerarse de la sanción por mora, de probar que su conducta omisiva en el pago de salarios y prestaciones sociales al terminar el contrato estuvo asistida de buena fe, considera que ello en modo alguno supone la existencia de una presunción de mala fe, porque de las normas que regulan la señalada sanción moratoria no es dable extraer una presunción concebida en tales términos, postura que, ha dicho, se acompasa con el artículo 83 de la Carta Política.”

Ahora, como quiera la parte recurrente alude a subreglas específicas en torno al ámbito del aspecto jurídico en

controversia, la sentencia con referencia 37288 el 24 de enero del 2012, que trata aspectos como: *“...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”*.

Indiscutiblemente, se deben analizar ciertas contingencias fácticas y su relación con la sanción moratoria, en eventualidades empresariales relacionadas entre otras con los *“Acuerdos de Reestructuración”*, en relación con los cuales su efecto dependerá no solo de su constatación, sino en definitiva de las particulares de cada empleador. Con todo, allí se denotó entre otros muchos aspectos, como doctrina que se reitera la siguiente:

“En el anterior orden de ideas, es clara la equivocación del sentenciador de alzada, porque, se reitera, aunque el fallador jurisprudencialmente ha sido autorizado para examinar el comportamiento del empleador ante la ausencia de pago de salarios y prestaciones sociales al finiquito de la relación laboral, en interpretación del artículo 65 del C.S.T., ello no le permite ir más allá, es decir, analizar la conducta de la empresa por circunstancias ocurridas con posterioridad al rompimiento del contrato laboral. Así se dijo por ejemplo en sentencia de 8 de abril de 2008, radicado 29.999: ‘la buena fe del empleador, que exonera de la indemnización moratoria, se aprecia en el momento en que termine el vínculo laboral, sin que circunstancias ocurridas con posterioridad puedan tener incidencia.’

En la situación en examen luego de la revisión de lo actuado dentro del proceso, así como los argumentos con los cuales se apeló lo resuelto en la primera instancia, se ha colegido que los cuestionamientos no pueden conllevar a revocar las sanciones impuestas, tanto por la no consignación oportuna del auxilio de cesantías, como por el no pago de prestaciones sociales a la finalización de la relación contractual. Veamos las razones:

En principio, denota la Sala que las subreglas jurisprudenciales que han estudiado los presupuestos sustanciales y fácticos a tener en cuenta para la aplicación de las sanciones objeto de la apelación, siendo un ejemplo las citadas en párrafos atrás, serán las que deben ser tenidas en cuenta para el estudio de la situación concreta. Por lo mismo, no se advierte razón alguna para que esta Corporación no las aplique de manera íntegra y debida.

Ahora, los argumentos que fueron expuestos a manera de reparo por el apoderado que representa la sociedad PROASECON, no pueden ser atendidos para colegir que erró la juzgadora de primera instancia al no encontrar demostradas las razones atendibles o justificadoras de la omisión reiterada en el pago oportuno de prestaciones labores que por disposición de la ley sustantiva laboral deben ser canceladas en los momentos que se disponen para tal fin.

Ciertamente, se alegó que desde que se presentó la solicitud de insolvencia, esto es, desde el año 2018 e incluso con anterioridad la empresa tenía dificultades que le impedía cumplir las obligaciones con sus trabajadores. Para la Sala este argumento no puede conllevar por sí mismo a la demostración de la buena fe patronal, toda vez que, se relaciona una situación de insolvencia que se predica se impetró para el año 2018, sin embargo el expediente deja ver, tal como lo indica la providencia de la Superintendencia de Sociedades del 28 de Agosto de 2020, la solicitud fue presentada el 19 de Agosto del mismo año, tal como se denota del PDF 52 del expediente digital. Ello refleja que tal situación es sobreviniente a las conductas omisivas del empleador.

Se colige lo expuesto porque se demostró la existencia de un vínculo contractual, que se inició el 27 de febrero de 2016 y terminó el 28 de noviembre de 2018, lo cual, de un lado le imponía el deber de consignar las cesantías causadas por la respectiva fracción de tiempo, en el 2017, sin que lo haya hecho; y del otro, el pago de todas las prestaciones y salarios a la finalización del contrato de trabajo. Y por ello, mal podría aceptarse como prueba justificativa de su omisión las presuntas dificultades económicas que se predicaron se presentaron a partir del 2018.

Y si bien es entendible que una solicitud de insolvencia no puede ser enteramente coincidente con el inicio de las

dificultades económicas, sino que se hace luego de la debida preparación de tal clase actuaciones, también lo es que, las razones atendibles para justificar una omisión de obligaciones labores, exigen su demostración, tal como lo denota el precedente citado, sin que la petición en tal sentido, de la cual solo se tiene noticia en el expediente de que fuera presentada en el año 2020, no reviste la incidencia jurídica. Y por lo mismo, no puede ser razón demostrada o atendible para predicar el actuar de buena fe de la sociedad demandada.

Ahora, también expuso como reparo el profesional del derecho que representa la demandada que “...*PROASECON, Jamás se ha negado a pagarle las cesantías, la prima vacaciones y demás derechos laborales que le corresponden a la trabajadora demandante. Y para ello se observa claramente que en la solicitud de la insolvencia están ya incluidos esos derechos laborales de la demandante...*”. Por lo que se debía inferir que “...*actuó de buena fe; que no fue por culpa de la empresa, ni a causa de los manejos que le dieron a la empresa, sino a contingencias que se presentan en los negocios...*”.

Sin embargo, el ámbito de la buena o la mala fe que debe ventilarse al aplicar las sanciones objeto de apelación no deriva del reconocimiento o no de las deudas laborales. Lo que connota incidencia jurídica determinante se contrae a las razones por las cuales se dejó de pagar todas y cada una de las prestaciones adeudadas. Y ello porque lo que en últimas

busca la ley sustantiva laboral es la protección de la situación del más débil en esta clase de relaciones jurídicas, lo cual no se materializa con el simple reconocimiento de la deuda, sino con real y efectivo pago.

De otra parte, se arguyó en orden a que se revocaran las sanciones impuestas que, no es acertado colegir una “...*carga absoluta siempre el empleador actúa de mala fe para no pagarle al trabajador...*”, lo cual no podría ser de recibo en el presente proceso porque “... *la misma trabajadora nos dijo que no le debían salarios. O sea que los esfuerzos que hizo la empresa para quedarle debiendo salarios es algo que debe tenerse en cuenta...*”.

Ciertamente las sanciones por el no pago de las prestaciones no proceden de forma automática, sino que deben ser ponderadas las condiciones en que se suscita el incumplimiento del no pago de las prestaciones económicas. Sin embargo, el escenario probatorio debe reflejar razones atendibles; fundamentos justificativos de tan grave omisión. Por ello, si se endilga un incumplimiento en el pago de determinadas obligaciones laborales, el empleador lo acepta como lo es el presente caso y alega razones para ello, debe demostrarlas de manera fehaciente. Y ello se contrae a que obren el proceso los debidos fundamentos para que el juzgador adquiera el convencimiento sobre las aludidas razones, lo cual no se satisfizo en el presente evento.

Arguyó finalmente el recurrente que Sala Laboral de la Corte Suprema Justicia siendo ponente del doctor Jorge Mauricio Burgos Ruiz, referencia 37288 el 24 de enero del 2012 *“...decanta un poco estas situaciones, que en realidad son de interpretación jurisprudencial, más que normatividad porque no existe norma que diga que si entran en insolvencia también debe decirse que no se está actuando de mala fe y exonerar lo de las cargas que le puedan corresponder...”*. Y por ello que, en la situación en examen, debía demostrarse sin estarlo que demandada actuó de mala fe, siendo prueba de ello que *“...aparece incluida las obligaciones laborales de la empresa, que aún le adeuda la trabajadora...”*.

Sin embargo, el alcance que infiere el recurrente del precedente aludido, no puede compartirse precisamente porque en uno de los apartes citados atrás, se denota que, el ámbito de las dificultades económicas del empleador, incluso que haya conllevado a medidas de salvamento empresarial, como las que evidencia el presente proceso, pero acaecidas con posterioridad a la terminación del contrato de trabajo, no pueden emplearse como argumento justificativo del no pago de las obligaciones con el trabajador, que se hubiesen causado con anterioridad. Y esto es precisamente lo que acontece en el presente evento, porque la solicitud de reestructuración y el acuerdo respectivo, se produjo casi dos años después de haberse finalizado el contrato de trabajo, porque reiterarlo, el contrato de trabajo finalizó en noviembre de 2018, mientras

que la solicitud aludida solo vino a presentarse en agosto de 2020.

Deviene entonces necesario colegir que los reparos que se le endilgaran a la sentencia objeto del recurso de alzada ciertamente no tuvieron la aptitud jurídica necesaria para conllevar a que ésta Sala proceda a revocar lo resuelto en la primera instancia, respecto de las sanciones impuestas. Por consiguiente, al no demostrarse el pago oportuno del auxilio de las cesantías, en los términos impuestos por el Art 99 reglas 3ª de la Ley 50 de 1990 y habiéndose omitido el pago de las prestaciones a la finalización del vínculo contractual, en ambos eventos sin justificación atendible, deberá confirmarse lo así resuelto en la primera instancia.

En otro orden de ideas y como quiera que no sale avante el recurso de alzada deberá ser condenada la demandada a las costas procesales en esta instancia.

Decisión

En mérito de lo expuesto la Sala Civil Familia Laboral del Tribunal Superior de San Gil, ***“administrando justicia en nombre de la República y por Autoridad de la Ley”***,

Resuelve

Primero: Por lo expuesto en la parte motiva de **CONFIRMAR**, en lo que fue objeto de apelación la sentencia emitida el 25 de

agosto de dos mil veintiuno (2021) proferida por el Juzgado Laboral del Circuito del San Gil dentro del presente proceso, iniciado por demanda que incoada por Daniela Badillo Cachopo contra la sociedad Proyectos, Asesorías, Servicios y Construcciones PROASECON S.A.S..

Segundo: Sin Costas en esta instancia para la parte demandada, acá recurrente, por ser beneficiaria de amparo de pobreza.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE,

El Magistrado,

JAVIER GONZÁLEZ SERRANO



Los Conjuces,

GUILLERMO MEDINA TORRES



NELCY CARDOZO RUEDA

