

REPÚBLICA DE COLOMBIA  
TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN



SALA LABORAL

APELACION - SENTENCIA	
DEMANDANTE	LUIS ALFONSO GONZALEZ SALDARRIAGA
DEMANDADOS	PRODUCTOS YULI S.A. EN REORGANIZACION
RADICADO	05360-31-05-002-2021-00124-01
MAGISTRADA PONENTE	MARTHA TERESA FLÓREZ SAMUDIO
TEMA	Relación laboral - Pago de cesantías, intereses a las cesantías, y vacaciones - prescripción; indemnización moratoria por el no pago de prestaciones a la terminación del contrato respecto de empresa en proceso de reorganización.
DECISIÓN	Confirma.

Medellín, doce (12) de agosto de dos mil veintidós (2022)

Estudiado, discutido, y aprobado en Sala virtual.

La Sala Tercera de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Medellín, integrada por los magistrados ORLANDO ANTONIO GALLO ISAZA, LUZ AMPARO GÓMEZ ARISTIZÁBAL y como ponente MARTHA TERESA FLÓREZ SAMUDIO, en acatamiento de lo previsto en la Ley 2213 de 2022 que dispuso adoptar como legislación permanente las normas contenidas en el Decreto Ley 806 de 2020, y surtido el traslado correspondiente, procede a proferir sentencia ordinaria de segunda instancia dentro del presente proceso promovido por el señor **LUIS ALFONSO GONZALEZ SALDARRIAGA** contra la empresa **PRODUCTOS YULI S.A. EN REORGANIZACION.**

La Magistrada Sustanciadora, **MARTHA TERESA FLÓREZ SAMUDIO**, declaró abierto el acto y a continuación, después de deliberar sobre el asunto, de lo que se dejó constancia en el **ACTA No 036** se procedió a decidirlo en los siguientes términos:

## **I. – ASUNTO**

Es materia de la Litis resolver el recurso de apelación interpuesto por el señor apoderado de la sociedad demandada contra la sentencia proferida por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Itagüí, en la audiencia pública celebrada el día el 9 de diciembre de 2021, dentro del proceso referenciado.

## **II. – HECHOS DE LA DEMANDA**

Como fundamento de las pretensiones incoadas con la demanda, se expuso, en síntesis, lo siguiente: El actor indica que, desde el 13 de junio de 2017 hasta el día 26 de marzo de 2019, tuvo una relación contractual con la empresa PRODUCTOS YULI S.A en REORGANIZACIÓN, devengando al inicio, junio del 2017, y hasta junio del 2018, un sueldo básico mensual de \$1,200.000; que desde junio de 2018 hasta la finalización de su contrato, el 26 de marzo de 2019, percibió un salario básico mensual de \$1,300.000; que la empleadora durante el periodo contractual, solo pagó las primas de servicios, dejando insolutos los demás conceptos pertenecientes a las prestaciones sociales, esto es, cesantías, intereses a las cesantías e, incluso, las vacaciones.

Refiere la demanda que el demandante renunció desde el 26 de marzo de 2019, que a la fecha la demandada no le ha liquidado el pago de sus cesantías ni de los intereses a las cesantías, adeudándole, por concepto de las cesantías que corresponden al periodo 2018, \$1.388.211, y por el año 2019, en forma proporcional por los 56 días trabajados, \$100.897; que, ante el no pago de las cesantías, de los intereses a las cesantías, y de las vacaciones, al tenor del artículo 65 de C. S. T, la empresa accionada adeuda, por concepto de indemnización moratoria, \$33.862.270; que, asimismo, la demandada debe \$13.350.000, de conformidad a lo establecido en el numeral 3° del artículo 99 de la Ley 50 de 1990 (Sanción moratoria por la no consignación de cesantías).

Señala el demandante que las vacaciones causadas durante la vigencia del contrato no le fueron pagadas de manera oportuna por parte de la empresa demandada, razón por la cual, al día de presentación de la

demanda le adeuda \$1.263.735; que el día 6 de agosto de 2019 compareció ante la Inspectoría de Trabajo de la Dirección Seccional de Antioquia, con la intención de que la demandara le liquidara los conceptos adeudados, pero que ésta alegó no poder cancelar dichos conceptos, arguyendo que la empresa estaba en un proceso de REORGANIZACIÓN ante la Superintendencia de Sociedades, y que solo se podrían pagar dichos valores hasta que la empresa surtiera a cabalidad dicho proceso.

Indica el libelo introductorio que el 21 de Septiembre de 2020 se radicó ante la Superintendencia de Sociedades derecho de petición, al cual, se le dio respuesta el día 25 de septiembre de 2020, dónde se anexó por parte de la entidad peticionada, el dossier del proceso que ante ella se viene surtiendo; que del estudio de tal información se puede observar que la demandada está inmersa en un proceso de reorganización desde el día 02 de agosto de 2019, que, como reza el artículo 20 de Ley 1116 de 2006, se incorporaron al trámite de reorganización los procesos ejecutivos con radicados 2019-00240 y 2019- 00309, del Juzgado Primero Promiscuo Municipal de la Estrella; 2019-00265 del Juzgado Segundo Promiscuo Municipal de la Estrella y 2019-00068 del Juzgado Civil del Circuito de Itagüí, y que la demandada solicitó el levantamiento de las medidas cautelares bajo el argumento de que precisa del establecimiento desembargado para poder operar con naturalidad su negocio y poder ejercer su objeto social, medida que fue levantada por dicha Superintendencia mediante auto del 3 de septiembre de 2020.

### **III. – PRETENSIONES**

La acción judicial está dirigida a que SE DECLARE que la empresa PRODUCTOS YULI S.A. en REORGANIZACIÓN ha incumplido sus obligaciones como empleador adeudando al señor LUIS ALFONSO GONZÁLEZ SALDARRIAGA, las cesantías correspondientes al periodo 2018 y las proporcionales, por 56 días, del 2019, los intereses a las cesantías, y las vacaciones, y que por ende se causen las sanciones contenidas en el artículo 65 del CST y en el artículo 99 numeral 3 de la Ley 50 de 1990.

Que SE CONDENE a la empresa demandada a reconocer y pagar al actor los siguientes conceptos: Las cesantías correspondientes al año 2018, por valor de \$1.388.211, y del año 2019, en forma proporcional, en cuantía de \$100.897; los intereses de las cesantías de esos períodos, que suman \$167.459; el equivalente en dinero del descanso obligatorio de las vacaciones, causado durante la vigencia de la relación laboral, cuyo valor es de \$1.263.735, discriminados así: 2017, \$330.000; 2018, \$600.000; y 2019, \$333.735; la sanción contenida en el artículo 65 del CST - INDEMNIZACION MORATORIA - cuyo valor es de \$33.862.270; la sanción por no pago de las cesantías e intereses a las cesantías consagrada en el artículo 99 de la ley 50 de 1990, la cual equivale a \$13.350.000; la indexación de las condenas lo que ultra y extra petita resulte probado; y las costas del proceso.

#### **IV. – RESPUESTA A LA DEMANDA**

Una vez admitida la demanda, fue debidamente notificada, procediendo la demandada a dar respuesta a la misma, a través de apoderado judicial, indicando frente a los hechos que es cierta el contrato de trabajo que existió entre las partes, pero aduce que la fecha de terminación del mismo, por renuncia, fue el 27 de enero de 2019 y no marzo, como lo señala el demandante; acepta el valor del salario devengado por el actor, pero en la fecha de finalización del contrato (27 de enero de 2019) Reconoce que la empresa se sometió al proceso de reorganización y que, para la fecha de contestación de la demanda, se encontraba en etapa de estructuración de créditos para celebrar los acuerdos con los acreedores. Niega que se le adeuden al actor vacaciones y primas, y acepta que debe las cesantías del año 2018 y los 27 días del año 2019, valor que, dice, pagará en el proceso de reorganización de manera prevalente, una vez se autorice el pago, y que, por ello, no puede haber sanción moratoria. Aduce que no (sic) se le adeudan al actor las vacaciones de 2018, y la parte del 2019 que laboró, pero no en esa cifra, indicando a continuación que el pago no se hizo y que se hará una vez se autorice dentro del proceso de reorganización.

Se opuso a las pretensiones de la demanda y propuso en su defensa la siguiente excepción de fondo: INEXISTENCIA DE PRESUPUESTOS AXIOLOGICOS PARA IMPONER SANCIÓN MORATORIA.

## **V. - DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA**

En audiencia pública de trámite y juzgamiento celebrada el 9 de diciembre de 2021, la señora JUEZ DE CONOCIMIENTO profirió sentencia mediante la cual CONDENÓ a PRODUCTOS YULI S.A. EN REORGANIZACIÓN a reconocer y pagar al señor LUIS ALFONSO GONZÁLEZ SALDARRIAGA las siguientes sumas de dinero: \$1.397.500 por concepto de cesantías; \$167.700 por intereses a las cesantías; \$1.028.750 por vacaciones; sumas que, ordenó, deberán ser indexadas a partir del 02 de agosto de 2019 y hasta el pago efectivo de la obligación. CONDENÓ a la demandada a reconocer y pagar la suma de \$7.973.272 por concepto de la indemnización por falta de pago de artículo 65 del CST. ABSOLVIÓ de las restantes pretensiones. Y, por último, condenó en costas a la demandada, fijando las correspondientes agencias en derecho.

Como fundamento de su decisión, para lo que al recurso interesa, indicó la a quo que en el presente asunto, según quedó delimitado desde la etapa de fijación del litigio, no existe discusión respecto del vínculo laboral entre las partes a través de un contrato de trabajo a término indefinido que se ejecutó desde el 13 de junio del año 2017, donde el trabajador se comprometió a prestar sus servicios personales en el cargo de auxiliar de empaque, como se observa en la documental que se incorporó con la demanda, y que hace referencia al contrato de trabajo, pactándose en ese momento un salario de \$1.200.000 mensuales, salario que a partir de agosto del año 2018, ascendió a la suma de \$1'300,000 pesos, tal como se corrobora con el recibo de nómina anexado al expediente, hechos admitidos por la accionada. En cuanto al extremo final de la relación laboral, tomó la fecha confesada por la demandada, esto es, el 27 de enero de 2019, por cuanto no hay prueba alguna que corrobore lo dicho por el actor en la demanda y en el interrogatorio que absolvió sobre ese hito final. Señaló que tampoco hay discusión que el contrato terminó por renuncia del ahora demandante.

Señaló, en cuanto a las obligaciones prestacionales laborales por parte de la empleadora, que la prueba idónea para acreditar el cumplimiento de estas prestaciones son las constancias de pago correspondiente, carga de la prueba que recae en la parte convocada a juicio como empleadora tal como lo dispone el artículo 167 del código general del proceso.

Aduce que, respecto a las cesantías, que la demandada confesó al contestar la demanda (hecho 4º) que le adeuda al actor las cesantías y sus correspondientes intereses, causados para el año 2018 y el año 2019, y respecto a las vacaciones, manifiesta que en efecto se le adeuda algunas sumas pretendidas como vacaciones pero solamente las del año 2018 y el año 2019, más no las reclamadas por la parte actora por el año 2017; no obstante la sociedad empleadora no allegó prueba que acredite el pago de estas pretensiones por el año 2017, que afirma no adeudar, y solo advierte en su escrito que no ha reconocido estos rubros en virtud de proceso de reorganización que fue admitido por la superintendencia de sociedades, que prohíbe el reconocimiento de dichas obligaciones: que, advertido el incumplimiento, realiza la liquidación de esos dos conceptos, teniendo en cuenta los salarios de \$1.200.000 para el año 2017 y de \$1.300.000 para los años 2018 y 2019, para un total de \$1'397.500, por cesantías, y \$167.700, por intereses a las cesantías. Con relación a las vacaciones, ante la falta de prueba de su pago en toda la relación laboral, indica que corresponden a la suma de \$1'028,750.

Ahora, respecto de la indemnización moratoria por el no pago de las prestaciones a la finalización del contrato de trabajo (Art. 65 del CST), deprecada en la demanda, señaló la a quo que en el período corrido entre el 27 de enero del año 2019, fecha en que terminó el vínculo laboral, y el 1º de agosto del año 2019 que fue el día anterior a ser admitida en el proceso de reorganización, la parte empleadora era consciente de que adeudaba prestaciones sociales a su trabajador, y, sin embargo, se abstuvo de su pago desconociendo el despacho las razones de tal incumplimiento, advirtiendo que, dado el proceso de reorganización solicitado dos meses después, las circunstancias referidas a la crisis financiera son una argumentación que por sí sola carece de asidero para la exoneración, tanto de la sanción prevista en el

artículo 65 del código sustantivo del trabajo como de la sanción por la no consignación de las cesantías, pues además debe probarse que dicha circunstancia le generó una iliquidez que le impedía a cumplir con sus obligaciones laborales; que, de no ser así, se estaría trasladando al trabajador las consecuencias de las pérdidas de su gestión, conducta que está claramente prohibida en artículo 28 del código sustantivo del trabajo, cuando se establece el principio de ajenidad del riesgo; que esta interpretación también ha sido dado por la Honorable Corte Suprema de Justicia, en su sala de Casación Laboral, trayendo a colación las sentencias SL 845 y SL 2622, ambas del año 2021.

Resalta que, en lo que tiene que ver con el retardo en el pago de las prestaciones, éste data de unos meses antes de la presentación del trámite de reorganización, no demostrándose que este periodo se emprendiera actuación alguna para satisfacer las acreencias laborales del trabajador, por lo que, en tal sentido, encontró configurada la mala fe, implicando ello el reconocimiento de la indemnización solicitada; que ya con posterioridad a la admisión del proceso de reorganización, como quiera que el manejo económico de la sociedad fue asumido por un agente estatal, no puede entenderse que hubo conducta de mala fe de la parte empleadora, pues en desarrollo del proceso de reorganización empresarial reconoció sus deudas, sin que pudiera el promotor del procedimiento a su libre arbitrio, proceder a pagar las acreencias laborales que reclama hoy el demandante pues ello implicaría disponer de los recursos determinados a conservar el equilibrio de la compañía y la igualdad de los acreedores conforme los fines propios de la organización empresarial (sentencias SL 16280 el año 2014 y SL 1595 del año 2020, artículo 19 de la ley 1116 del año 2006), a menos que autorizados para tal fin por el juez de concurso; que, en coherencia con lo dicho, el reconocimiento de la indemnización moratoria del artículo 65 del código sustantivo del trabajo puede limitarse hasta el año 2 agosto del año 2019, fecha en que la superintendencia de sociedades admitió el trámite de reorganización empresarial, concepto que en dichos términos se encuentra causado entonces a partir del 27 de enero del año 2019 hasta el primero de agosto de ese mismo año, sanción que asciende a la suma de \$7.973.272.

Advierte, además, que, según lo manifestado por el apoderado de la parte demandada en sus alegaciones finales, el vínculo laboral feneció el 27 de enero del año 2019 (Hito inicial que toma el despacho), si bien la demanda solamente fue radicada el 29 de abril del año 2021 no es posible pensar que el actor tardó más de 24 meses para presentar la demanda, pues recuerda, los términos judiciales se encontraron suspendidos debido a las medidas que tomó el gobierno nacional por la crisis de la pandemia del covid-19 y esta suspensión de términos ocurrió entre el 16 de marzo del año 2020 y hasta el 1º de julio del mismo año, tal cómo se expidió en el Decreto 564 del año 2020 y en el Acuerdo PCSJA 2011567 también del año 2020 . Por lo anterior, considera que no se superaron los dos años que regula el artículo 65 en atención a esta suspensión de términos, no puede aplicar un criterio diferente que a un día de sanción por cada día de retardo y que se calculó, reitero, entonces entre el 27 de enero del año 2019 y el 1º de agosto de ese mismo año.

Con relación a la sanción moratoria establecida en el artículo 99 dela ley 50 de 1990, señala que en este proceso se reclama la sanción moratoria por no haber consignado las cesantías, respecto de las causadas en el año 2018, para lo cual tenía la parte demandada la oportunidad de haberlas consignado hasta el 14 de febrero del año siguiente es decir del año 2019; que, teniendo en cuenta que se determinó que el contrato de trabajo finalizó el 27 de enero del año 2019, no hay lugar para imponer esta sanción moratoria.

## **VI. – APELACIÓN**

El apoderado de la demandada interpuso recurso de apelación contra la sentencia de primera instancia, en los siguientes términos:

Indica que, si bien está de acuerdo frente a la condena de las cesantías e intereses a las cesantías, en cuanto a las vacaciones indica que en el año 2017 hubo una prescripción de la obligación, manifestando que el plazo para hacerse exigibles las vacaciones de 2017 era del año 2020 y no el 2021. Aduce que, cuando se encuentra probada las prescripciones extintivas de las obligaciones, estas deberán ser declaradas, según el artículo 270 (Sic) del código General del Proceso, por el Juez.



Resalta que el juez también puede examinar (el asunto) y si se determina que hay prescripción extintiva de algunas obligaciones así deberá declararlo, pues así lo dice el Código General del proceso y, en este caso frente a las vacaciones del año 2017, efectivamente sí hay una prescripción de ese rubro por lo que no se debió haberse condenado por esa parte.

En lo que tiene que ver con la sanción moratoria, indica que no comparte la decisión que toma el despacho por las siguientes razones: Señala que aquí no hubo mala fe, porque una cosa es que la admisión del proceso (Reorganización) fue un auto que se profirió en agosto el agosto 19, pero que, para llegar a ese auto, hay que hacer una cantidad de procesos, debe existir un antecedente fáctico de no pago, de insolvencia real, para poder que se admita el proceso y parte de esa mora en el pago de muchas obligaciones se tuvo que haber surtido mucho antes de la fecha en que se admitió el proceso de reorganización; que, entonces, para 2019, desde el 2018 venía la compañía con dificultades económicas y con muchas moras y que es por ello que se zanja el camino con los requisitos legales que establece la ley 1216; que antes de la admisión al proceso de reorganización tuvo que haberse presentado el proyecto, la lista de acreedores; que si hubiera sido mala fe por parte de productos Yuli, no hubiera incluido en ese proyecto esa acreencia laboral, pero lo hizo y eso lo presentó muchos meses antes de agosto, concluyendo que no hubo mala fe del empleador.

Aduce que, cuando ya se suscribe el documento de solicitud de admisión ante la superintendencia, la empresa debe ser coherente con lo que está escribiendo allí y la compañía obviamente tiene que sujetarse a unas reglas que la misma ley impone; que, entonces, es imposible pagar hasta el último día en que sea admitida en la Ley de organización al solicitante, por lo que no hay mala fe.

Indica, además, que la norma, la cantidad de decretos que fueron expedidos durante la pandemia, efectivamente suspendió términos, pero términos procesales, de recursos, no términos de caducidad, ni de prescripción de las sanciones; que de hecho el mismo decreto dice que, si durante la vigencia de ese decreto, que los juzgados estuvieron cerrados, que no hubo

actividad, se producía una prescripción o una caducidad de acción, se tendría hasta un mes; que ojalá esos cuatro o cinco meses o tres meses, lo que haya sido que duraron los despachos sin actividad, se le pudiera sumar a la prescripción de las acciones, pero eso no se puede hacer y, en un mes era únicamente si durante ese periodo se producía la prescripción de una acción, ¿para qué?, para presentar la demanda, obviamente por el tema de la contingencia.

Considera que el término aquí está contado de manera errónea, pues, si ya se determinó que la finalización del contrato o vínculo laboral fue el 27 de enero del 2019, sumando un mes, al 27 de febrero, él la presentó en abril del año 2021, por lo que concluye que sí había prescripción; que claro que en el año 2020, en Junio empezaron a recibir las demandas, Julio siguió todo el resto y la presentó en el 2021; que ese término considera que el despacho lo está contando de manera errónea con relación a los decretos y las normas que fueron y que están vigentes en este momento.

Insiste que la caducidad no se suspendió, que solamente términos procesales; que se está contando el término para aplicar esa sanción de manera equivocada y por eso no se comparte tampoco la sanción moratoria que se le está imponiendo a la parte demandada producto Yuli. Por lo anterior, pide al tribunal que no permita lo que se está haciendo; el juzgado se aparta de la jurisprudencia de la honorable Corte, de la sala laboral; que, en ese sentido si la demanda se presenta por fuera los términos de los dos años, esa regla se aplica de manera irrestricta, y aquí no se está aplicando.

También manifiesta su inconformidad en que se aplique la sanción hasta agosto, cuando fue admitida (el proceso de reorganización), pues, a su juicio es una modulación que está haciendo el despacho de la jurisprudencia; que la ley no está diciendo eso; que simplemente dice, se aplica la sanción moratoria si hay dolo o mala fe del empleador.

Pide que, de prosperar esta excepción, se libere también a su representada de la condena en costas, como generalmente se acostumbra, cuando prospera parcial o totalmente alguna excepción.

### **Alegatos de conclusión en segunda instancia:**

Encontrándose dentro de la oportunidad procesal correspondiente, el apoderado judicial del demandante Dr. Carlos Alberto Parra Palacio presentó sus alegatos de conclusión en segunda instancia, a través de los cuales solicitó se CONFIRME la decisión, toda vez que se demostró en audiencia que la demandada no probó que haya cumplido con los deberes que la ley impone en su calidad de empleadora, debiendo desestimarse la apelación hecha por el extremo pasivo.

Que el empleador desconoció el principio de UNIVERSALIDAD, dado a que en ningún momento vinculó a mi poderdante al proceso concursal ante la SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES, soslayó el principio de IGUALDAD toda vez que PRODUCTOS YULI S.A en REORGANIZACIÓN nunca propendió por dar un tratamiento equitativo a la señora ARBELAEZ BORJA en calidad de acreedora laboral, así mismo la empresa demandada omitió el principio de INFORMACIÓN, pues la empresa demandada nunca proporcionó a la actora ni a la SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES información oportuna, transparente y comparable acerca de la obligación que hoy nos convoca, por lo tanto, suprimió también el principio de NEGOCIABILIDAD lo cual quedó en evidencia en el presente litigio.

Y finalmente presento sus argumentos frente al tema de las prestaciones sociales, y la sanción moratoria por la no consignación de cesantías.

### **VII. – CONSIDERACIONES DEL TRIBUNAL**

**Naturaleza jurídica de la pretensión.** –Relación laboral - Pago de cesantías, intereses a las cesantías, y vacaciones - Prescripción-; indemnización moratoria por el no pago de prestaciones a la terminación del contrato respecto de empresa en proceso de reorganización.

Los presupuestos procesales, requisitos indispensables para regular la formación y desarrollo de la relación jurídica, como son demanda en forma, Juez competente, capacidad para ser parte y comparecer al proceso se

encuentran cumplidos a cabalidad en el caso objeto de estudio, lo cual da mérito para que la decisión que se deba tomar en esta oportunidad sea de fondo.

El objeto central de esta Litis consiste en determinar: (i) si, como aduce la censura, debe declararse la excepción de prescripción respecto de la compensación en dinero de las vacaciones correspondientes al año 2017; y (ii) si hay lugar a la indemnización moratoria del artículo 65 del CST en la forma en que lo dispuso la a quo, o, como lo pide el recurrente, no hay lugar a la imposición de esta condena.

Cabe señalar que en esta instancia no se discute la existencia de la relación laboral del actor con la sociedad demandada, con fecha de inicio el 13 de junio de 2017 y finalización el 27 de enero de 2019, que declaró probada la a quo, como tampoco, los valores que por concepto de cesantías, intereses a las cesantías y vacaciones que por los períodos 2018 y 2019 estableció la falladora primaria a cargo de la pasiva, ni el monto de los salarios que percibió el actor durante la relación laboral, pues estos puntos no son objeto de apelación.

Ahora, de cara al problema jurídico planteado, que corresponde a la solicitud del recurrente en el sentido de que se declare la excepción de prescripción respecto del valor de la compensación en dinero de las vacaciones correspondientes al año 2017, cabe señalar que el artículo 282 del CGP, norma aplicable al trámite procesal laboral por remisión del artículo 145 del CPL, establece lo siguiente: *“En cualquier tipo de proceso, cuando el juez halle probados los hechos que constituyen una excepción deberá reconocerla oficiosamente en la sentencia, **salvo las de prescripción**, compensación y nulidad relativa, que deberán alegarse en la contestación de la demanda.”* (Resaltos de la Sala)

Como puede advertirse en el escrito contentivo de la contestación de la demanda, la empresa demandada no propuso la excepción de prescripción en esa oportunidad procesal, y, por tanto, de conformidad con la norma en cita, no procede, por expreso mandato legal, la declaración, de oficio, de la excepción de prescripción que deprecia el recurrente.

Ahora, con relación a los motivos de inconformidad de la censura respecto de la condena al pago de la indemnización moratoria del artículo 65 del CST, debe advertirse que la aplicación de dicha indemnización no es automática, sino que debe estudiarse en el caso concreto si el empleador obró de buena o de mala fe, como precisa la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en la sentencia SL 3936-2018, Rad. 70860, de 5 de septiembre de 2018, M.P. Dra. Clara Cecilia Dueña, en la que se indica:

*"Esta Corte, reiteradamente, ha puntualizado que la sanción moratoria prevista en los artículos 65 del Código Sustantivo del Trabajo y 99 de la Ley 50 de 1990, procede cuando quiera que, en el marco del proceso, el empleador no aporte razones satisfactorias y justificativas de su conducta. Para esto, se ha dicho que el juez debe adelantar un examen riguroso del comportamiento que asumió el empleador en su condición de deudor moroso y de la globalidad de las pruebas y circunstancias que rodearon el desarrollo de la relación de trabajo, en aras de establecer si los argumentos esgrimidos por la defensa son razonables y aceptables.*

*De igual modo, la Sala ha estimado 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, pues, en todo caso, es indispensable la verificación de «otros tantos aspectos que giraron alrededor de la conducta que asumió en su condición de deudor obligado; vale decir, además de aquella, el fallador debe contemplar el haz probatorio para explorar dentro de él la existencia de otros argumentos valederos, que sirvan para abstenerse de imponer la sanción» (CS) SL9641-2014).*

*Por tanto, la forma contractual adoptada por las partes no es razón suficiente para eximir de la sanción moratoria, en la medida que, igualmente, deben ser allegados al juicio otros argumentos y elementos que respalden la presencia de una conducta conscientemente correcta."*

Ahora, en sentencia SL1186 de 2019, radicación 47626, el alto Tribunal de la especialidad laboral, en sede de instancia, respecto de la imposición de las sanciones moratorias en casos de insolvencia empresarial, concretamente de una empresa que se acogió al proceso de reestructuración económica que contempla la Ley 550 de 1999, que es perfectamente aplicable a empresas en proceso de reorganización regulado por la Ley 1116 del año 2006, como la que nos ocupa, precisó:

*Para efectos de resolver las cuestiones trazadas, se acogen en primer lugar los fundamentos ya expuestos en sede de casación, como son:*

(...)

*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).*

*Por esas razones, en definitiva, la Sala ha concluido que:*

*[...]la correcta hermenéutica de las normas que consagran la sanción que ésta no es mecánica ni axiomática, sino que debe estar precedida de una indagación del actuar del deudor, que bien puede conducir a su exoneración o, por el contrario, a la condena de la indemnización moratoria cuando del análisis del acervo probatorio el juez concluya que no estuvo asistido de la buena fe. (CSJ SL360-2013).*

*La Sala también ha precisado que la conducta del empleador que debe ser evaluada es la observada en el momento en el que incurrió en mora en el pago de salarios o prestaciones sociales, vale decir, en el caso de la indemnización consagrada en el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, en el momento de la terminación del contrato de trabajo, y, en el caso de la sanción prevista en el artículo 99 de la Ley 50 de 1990, en el momento en el que legalmente se debe consignar la cesantía en un fondo. Por dicha razón, la Corte ha sido clara en definir que la mora no puede excusarse con fundamento en situaciones posteriores y diferentes de la conducta observada por el deudor en el momento en que tenía que pagar. (CSJ SL, 9, feb. 2010, rad. 36080; CSJ SL, 20 abr. 2010, rad. 33275; CSJ SL, 24 en. 2012, rad. 37288; CSJ SL, 1 ag. 2012, rad. 40972 y CSJ SL485-2013, entre otras).*

*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 del artículo 65 del CST 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.*

Como puede advertirse, para la aplicación de la sanción moratoria en comento, el fallador debe adelantar un examen riguroso del comportamiento que asumió el empleador, con fundamento en la prueba recaudada, y demás

circunstancias que rodearon la relación laboral, principalmente al momento de terminarse el contrato de trabajo.

En ese orden de ideas, es claro que la empresa demandada, para el momento en que terminó la relación laboral con el actor, 27 de enero de 2019, no se encontraba inmersa en un proceso de reorganización empresarial, hecho que ocurrió aproximadamente seis meses después, con el auto admisorio de fecha 2 de agosto de 2019 proferido por la Superintendencia de Sociedades (Folios 43 a 50 de la carpeta digital “DEMANDA”, Expediente digital), advirtiendo la Sala que la solicitud de admisión a dicho proceso fue presentada por la empresa el 18 de junio de 2019, también con posterioridad a la terminación del vínculo laboral con el actor, resaltando la Colegiatura que, si bien como lo aduce la censura, para ser admitido al proceso en comento la empresa demandada debe presentar mora en sus obligaciones, en este proceso la demandada no acreditó la existencia de razones serias y atendibles que justificaran el incumplimiento de sus obligaciones laborales patronales, esto es, que careciera totalmente de recursos económicos, **para el momento de la terminación del contrato**, para su pago hasta la fecha en que fue admitida en el proceso de reorganización empresarial, pues, como resaltó la a quo, de no ser así, se estaría en contravía de lo establecido en el artículo 28 del CST, que indica: **“El trabajador puede participar de las utilidades o beneficios de su empleador, pero nunca asumir sus riesgos o pérdidas”**, por lo que, en esa línea de principio, el actuar de la demandada estuvo revestido de mala fe, como bien coligió la falladora de primera instancia, quien limitó dicha sanción hasta el día anterior a la data en que la sociedad fue admitida al trámite de reorganización, esto es, hasta el 1 de agosto de 2019, inclusive, decisión acertada, pues, a partir del 2 de agosto de ese año, la demandada perdió la facultad de pago directo de sus obligaciones, es decir, sin autorización del Despacho que conoce del proceso en mención, como se dispuso en el auto de esa fecha que la admitió al trámite referido, modulación que, contrario a lo afirmado por la censura, sí es acogida por el órgano de cierre de la especialidad laboral, según se observa en la sentencia cuyo aparte pertinente se transcribió.

Ahora, cabe señalar que el artículo 29 de la Ley 789 de 2002, que modificó el 65 del CST, establece:



1. Si a la terminación del contrato, el empleador no paga al trabajador los salarios y prestaciones debidas, salvo los casos de retención autorizados por la ley o convenidos por las partes, debe pagar al asalariado, cómo indemnización, una suma igual al último salario diario por cada día de retardo, hasta por veinticuatro (24) meses, o hasta cuando el pago se verifique si el período es menor. Si transcurridos veinticuatro (24) meses contados desde la fecha de terminación del contrato, el trabajador no ha iniciado su reclamación por la vía ordinaria o si presentara la demanda, no ha habido pronunciamiento judicial, el empleador deberá pagar al trabajador intereses moratorios a la tasa máxima de créditos de libre asignación certificados por la Superintendencia Bancaria, a partir de la iniciación del mes veinticinco (25) hasta cuando el pago se verifique. (Texto subrayado declarado INEXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-781 de 2003)

(...)

PARÁGRAFO 2°. Declarado EXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-781 de 2003 Lo dispuesto en el inciso 1° de este artículo sólo se aplicará a los trabajadores que devenguen más de un (1) salario mínimo mensual vigente. Para los demás seguirá en plena vigencia lo dispuesto en el artículo 65 del Código Sustantivo de Trabajo vigente.

Teniendo en cuenta que el actor percibía para el momento de finalización del vínculo laboral más de 1 salario mínimo legal mensual vigente, para la aplicación de la sanción moratoria le es aplicable al caso bajo estudio la modificación introducida al artículo 65 del CST por el artículo 29 de la Ley 789 de 2002.

Ahora, es claro que el vínculo laboral que unió a las partes terminó el 27 de enero de 2019 y que la demanda fue presentada el 29 de abril del año 2021, esto es, después de los 24 meses que señala la norma en comento; sin embargo, como bien indicó la a quo, dada la emergencia Económica, Social y Ecológica que se declaró por la pandemia del COVID 19, el Presidente de la República expidió el Decreto 564 de 2020, en el que se dispuso expresamente los siguiente:

“ARTÍCULO 1. Suspensión de términos de prescripción y caducidad. Los términos de prescripción y de caducidad previstos en cualquier norma sustancial o procesal para ejercer derechos, acciones, medios de control o presentar demandas ante la Rama Judicial o ante los tribunales arbitrales, sean de días, meses o años, se encuentran suspendidos desde el 16 de marzo de 2020 hasta el día que el Consejo Superior de la Judicatura disponga la reanudación de los términos judiciales.

El conteo de los términos de prescripción y caducidad se reanudará a partir del día hábil siguiente a la fecha en que cese la suspensión de términos judiciales ordenada por el Consejo Superior de la Judicatura. No obstante, cuando al decretarse la suspensión de términos por dicha Corporación, el plazo que restaba para interrumpir la prescripción o hacer inoperante la caducidad era inferior a treinta (30) días, el interesado tendrá un mes contado a partir del día siguiente al levantamiento de la suspensión, para realizar oportunamente la actuación correspondiente.”

En ese orden de ideas, es claro que el plazo extintivo de 24 meses establecido en el artículo 65 del CST, en el caso concreto, fue afectado por la suspensión de términos que estableció el Decreto 564 de 2020, que se presentó desde el 16 de marzo de 2020 hasta la fecha en que el Consejo Superior de la Judicatura, mediante el acuerdo PCSJA20-11567 del 5 de junio de 2020, dispuso el levantamiento de la suspensión de términos judiciales, a partir del 1 de julio de 2020, esto es, por 3 meses y medio. Por tal razón, al haberse presentado la demanda el 29 de abril de 2021, tal actuación se hizo dentro de los 24 meses señalados el artículo 65 del CST, teniendo en cuenta dicha suspensión de términos.

Ahora, el recurrente aduce que, para el conteo de la suspensión en mención, solo se debe tener en cuenta el mes indicado en el inciso segundo del artículo 1º del Decreto 564 de 2020; sin embargo, tal hipótesis se refiere a los casos en que el plazo que restaba para interrumpir la prescripción o hacer inoperante la caducidad era inferior a 30 días, como señala la norma, lo que no ocurre en el sub examine, pues, evidentemente, para el 1 de julio de 2020, el plazo era mayor.

Por lo anteriormente señalado, se confirmará en su integridad la sentencia de primer grado, condenando en costas a la demandada al no haber prosperado el recurso interpuesto por ésta, dentro de las cuales se fija, como agencias en derecho, la suma de \$1.000.000.

## **VIII. DECISIÓN**

En mérito de lo expuesto, la **SALA TERCERA DE DECISION LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE MEDELLÍN**, administrando justicia en nombre de la república y por autoridad de la ley,

**RESUELVE:**

**PRIMERO: CONFIRMAR** la sentencia objeto apelación, de origen y fecha conocidos, por lo indicado en la parte motiva.

**SEGUNDO: COSTAS** procesales en esta instancia a cargo de la sociedad demandada, dentro de las cuales se fija, como agencias en derecho, la suma de \$1.000.000.

**TERCERO:** En su oportunidad procesal, devuélvase el expediente al juzgado de origen.

**CUARTO: SE ORDENA** la notificación por **EDICTO** de esta providencia, que se fijará por secretaría por el término de un día, en acatamiento a lo dispuesto por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en auto AL2550-2021.

**Los magistrados**

  
**MARTHA TERESA FLÓREZ SAMUDIO**  
Magistrada

  
**ORLANDO ANTONIO GALLO ISAZA**  
Magistrado

  
**LUZ AMPARO GÓMEZ ARISTIZABAL**  
Magistrada