



República de Colombia

Tribunal Superior de Cali

Sala Laboral

Proceso	Ordinario – Apelación de Sentencia
Demandante	CARLOS JOAQUIN AMAYA
Demandado	AUTOCORP. S.A.S.
Radicación	760013105007202000370 01
Tema	Contrato de Trabajo – Despido Indirecto
Sub Temas	No es viable aplicar el principio constitucional de la primacía de la realidad sobre las formalidades, pues no encuentra discrepancia o divergencia entre los hechos y lo declarado en los documentos o en las formalidades, toda vez que, con el acervo probatorio se tiene suficientemente claro que, el origen de terminación del vínculo laboral entre AUTOCORP S.A.S. y el señor CARLOS JOAQUIN AMAYA VAN-ARCKEN, devino en la causal inmersa en el numeral 14 del artículo 62 del CST. El artículo 28 del CST refiere que los trabajadores no están obligados a asumir los riesgos ni las pérdidas de la empresa donde laboran.

En Santiago de Cali, a los veintiocho (28) días del mes de febrero de 2023, siendo el día previamente señalado, el suscrito Magistrado **Jorge Eduardo Ramírez Amaya**, en asocio con las demás integrantes de la Sala de Decisión, procede a dictar sentencia, en Segunda Instancia, conforme los lineamientos definidos en el **numeral 1º del Artículo 13 de la Ley 2213 de 2022**, en el proceso de la referencia.

En el acto, se proceden a **resolver los recursos de apelación** interpuestos por los apoderados de **las partes**, en contra de la **Sentencia No. 54 del 10 de marzo de 2021**, proferida por el **Juzgado Séptimo Laboral del Circuito** de esta ciudad, dentro del proceso de la referencia.

Alegatos de Conclusión

Fueron presentados por la parte **demandante**, los cuales son tenidos en cuenta en la presente decisión.

No habiendo pruebas que practicar y surtido el trámite legal, procede la Sala, a proferir la siguiente,

SENTENCIA No. 033

Antecedentes

CARLOS JOAQUIN AMAYA, presentó demanda ordinaria laboral de primera instancia en contra de **AUTOCORP SAS**, con miras a que se declare que **terminación del contrato de trabajo a término indefinido** se dio de forma unilateral y sin justa causa comprobada.

Como consecuencia de lo anterior pide se condene a la demandada al pago de la **indemnización contemplada en el artículo 64** del Código Sustantivo del Trabajo, la cual corresponde a la suma de \$335.146.755; al **salario correspondiente al período comprendido entre el 1º de enero de 2020 y el 15 de enero de 2020** (15 días de salario), por valor de \$3.719.279,5; a las **vacaciones** correspondientes al período comprendido entre el 16 de mayo de 2018 y el 15 de mayo de 2019, por valor de \$3.719.280; a las vacaciones proporcionales correspondientes al período comprendido entre el 16 de mayo de 2019 y el 15 de enero de 2020, por valor de \$ 2.479.520; a las **cesantías** correspondientes al año 2019, por valor de \$ 7.438.559; a los **intereses sobre las cesantías** correspondientes al año 2019, por valor de \$ 892.627; a las cesantías proporcionales correspondientes al período comprendido entre el 1º de enero de 2020 y el 15 de enero de 2020, por valor de \$ 309.940; a los intereses sobre las cesantías correspondientes al año 2020, por valor de \$ 1.550; a la **prima de servicios** proporcional correspondiente al período comprendido entre el 1º de enero de 2020 y el 15 de enero de 2020, por valor de \$ 309.940; a la **indemnización por falta de pago contemplada en el numeral 1º del artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo**, la cual, hasta la fecha de presentación de la demanda la estima en la suma de \$68.682.695; a la actualización o indexación de la sumas adeudadas a la fecha en que se efectuó el pago correspondiente; al pago de las costas y finalmente que se realicen las declaratorias y condenas que el Juez considere reconocer *ultra y extra petita*.

Demanda y Contestación

En resumen de los hechos, señaló el actor que, se vinculó laboralmente a la sociedad MAZAUTOS LTDA., el 15 de mayo de 1986 bajo un contrato laboral a término indefinido; que, a partir del mes de julio de 2014, sin que existiera solución de continuidad, la posición de empleador fue asumida por la sociedad AUTOCORP S.A.S., en los mismos términos y condiciones en que se venía ejecutando la relación laboral inicialmente establecida entre MAZAUTOS LTDA. y él, manteniéndose intactos los derechos laborales derivados de la precitada relación laboral.

Que, desconoce si lo acordado entre las sociedades MAZAUTOS LTDA. y AUTOCORP S.A.S., para realizar el cambio de empleador de su contrato de trabajo se formalizó a través de la figura de sustitución patronal o de cesión de contrato laboral, siendo la sociedad demandada la que deberá aclarar el manejo jurídico dado y aportar, junto con la contestación a la demanda, prueba de este hecho; que, no obstante lo anterior, resalta que, tal como consta en la certificación laboral (Cert. No. 2334), expedida en fecha 10 de enero de 2020, por la señora Liliana Uribe Londoño, Jefe de Gestión Humana de AUTOCORP S.A.S., la sociedad demandada reconoció expresamente que laboró en dicha empresa desde el mayo 15 de 1986, reconociendo que la relación laboral con ella tenía plenos efectos desde dicha fecha.

Precisó que, el último lugar donde tuvo lugar la prestación del servicio como Gerente de Posventa en favor de la sociedad AUTOCORP S.A.S., fue la ciudad de Santiago de Cali, en el establecimiento de propiedad de la demandada denominado MAZAUTOS CALLI, ubicado en la Calle 5 No. 67 – 26, ciudad que corresponde al domicilio del demandante y de la sociedad demandada.

Que, el 15 de enero de 2020, la señora Liliana Uribe Londoño, Jefe de Gestión Humana de la sociedad AUTOCORP S.A.S., le notificó la decisión unilateral de la empresa de *“dar por terminado el contrato de trabajo que estaba vigente desde el 15 de mayo de 1986 POR JUSTA CAUSA”*.

Informó que, para la fecha en que tuvo lugar la terminación del contrato de trabajo como consecuencia de la decisión adoptada unilateralmente por AUTOCORP S.A.S., se desempeñaba en el cargo de GERENTE DE POSVENTA de la marca MAZDA.; que, su jefe inmediato era el señor Francisco Guerrero, Gerente de Marca Mazda y responsable de toda la operación de la concesión de dicha marca y quien impartía las ordenes que debía acatar; que sus funciones laborales como Gerente de Posventa de la marca Mazda eran ejecutadas principalmente en la ciudad de Santiago de Cali, en el establecimiento denominado MAZAUTOS CALI, ubicado en la Calle 5 No. 67 – 26, de propiedad de la sociedad demandada, y consistían en coordinar la adecuada atención de las solicitudes, quejas y reclamos de los clientes de la marca, velar por el cumplimiento de los procesos internos y de calidad establecidos por la gerencia de la empresa, así como por el cumplimiento de los indicadores de gestión, manejo de personal a su cargo en el área de posventa, preparar y presentar informes del área a su cargo a la Gerencia, entre otras, por las cuales devengaba un salario mensual de SIETE MILLONES CUATROCIENTOS TREINTA Y OCHO MIL QUINIENTOS CINCUENTA Y NUEVE PESOS M/CTE (\$7.438.559), tal y como consta en la certificación laboral (Cert. No. 2334), expedida en fecha 10 de enero de 2020, por la señora Liliana Uribe Londoño, Jefe de Gestión Humana de AUTOCORP S.A.S.

Que, en la comunicación mediante la cual se le notificó la terminación unilateral de su contrato de trabajo, la sociedad demandada argumentó que, la decisión se tomó en consideración a que el 23 de enero de 2019, obtuvo el reconocimiento de su pensión de vejez y fue incluido en la nómina de pensionados del Fondo de Pensiones Colpensiones, precisando la aplicación de una justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo de conformidad con lo establecido en el numeral 14 del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo. Sin embargo, precisó que, a pesar del hecho de haber obtenido su pensión de vejez, el contrato de trabajo continuó ejecutándose en los mismos términos y condiciones existentes antes de que se le reconociera su derecho pensional y se diera su inclusión en la nómina de pensionados, sin que, en ningún momento se hubiera dado su terminación o modificación de sus condiciones en razón a tales hechos, precisando que, no obstante la fecha referenciada por la sociedad demandada en

la carta de despido, el reconocimiento de la pensión en favor del señor Carlos Joaquín Amaya se dio mediante **Resolución No. SUB109739 del 8 de mayo de 2019**, la cual le fue notificada el 16 de mayo de 2019, conforme consta en el documento "Tramite de Notificación: 2019_6417217".

Que, al no continuar siendo AUTOCORP S.A.S. un concesionario autorizado por MAZDA DE COLOMBIA S.A.S. para desarrollar las actividades comerciales que venía ejecutando con relación a la marca Mazda, se anticipaba un impacto económico negativo para ésta al reducirse los ingresos asociados a la venta de vehículos, de repuestos y de la comercialización de servicios posventa de dicha marca. No obstante, frente a lo que respecta a la relación laboral existente entre AUTOCORP S.A.S. y el demandante, la terminación del contrato de concesión ya citado en nada debió haber impactado la relación laboral vigente entre ellos, pues estaba en plena capacidad de desarrollar otros cargos de similares características dentro de AUTOCORP S.A.S, tal como ya lo había hecho en años anteriores, pues, por ejemplo, desempeñó con éxito cargos laborales como los de vendedor, gerente de vehículos nuevos Ford, gerente de vehículos usados Ford y gerente de vehículos usados Mazda. Sin embargo, la decisión de la sociedad demandada fue la de terminar el contrato de trabajo vigente justificándola, de manera conveniente, en el hecho de que ya había obtenido su pensión de vejez y había sido incluido en la nómina de pensionados.

Esgrimió que, no obstante la decisión de terminación unilateral del contrato de trabajo se fundamentó, formalmente en la comunicación de fecha 15 de enero de 2020, en el hecho de que éste hubiere obtenido el reconocimiento de su pensión de vejez y su inclusión en la nómina de pensionados, la realidad es que tal causal se presentó con el único fin de ocultar la verdadera razón que motivó el despido, la cual fue la terminación del Contrato de Concesión Mercantil que estaba vigente entre MAZDA DE COLOMBIA S.A.S. y AUTOCORP S.A.S. y, la consecuente reducción de ingresos para esta última en razón a que no le sería posible continuar con el desarrollo de actividades comerciales vinculadas a la marca Mazda.

Reiteró que, la decisión adoptada por la sociedad demandada con relación a la terminación del contrato de trabajo y a la causal invocada como justa causa se dio como una "salida fácil" con el objetivo de desconocer sus derechos económicos, como lo sería el pago de la correspondiente indemnización por despido sin justa causa o, en su defecto, su reubicación en otro cargo de similares características.

Que, a la fecha de terminación del contrato de trabajo, AUTOCORP S.A.S., no le pagó el salario correspondiente al período comprendido entre el 1º de enero al 15 de enero de 2020 por valor de \$3.719.279,5., vacaciones correspondientes al período comprendido entre el 16 de mayo de 2018 y el 15 de mayo de 2019, por valor de \$3.719.280. 12.3, vacaciones proporcionales correspondientes al período comprendido entre el 16 de mayo de 2019 y el 15 de enero de 2020, por valor de \$ 2.479.520. 12.4, cesantías correspondientes al año 2019, por valor de \$ 7.438.559. 12.5 y sus intereses sobre las cesantías correspondientes al año 2019, por valor de \$ 892.627., cesantías proporcionales correspondientes al período comprendido entre el 1º de enero al 15 de enero de 2020, por valor de \$ 309.940, 12.7. y sus intereses sobre las cesantías correspondientes al año 2020, por valor de \$ 1.550. y prima de servicios proporcional correspondiente al período comprendido entre el 1º de enero al 15 de enero de 2020, por valor de \$ 309.940.

Esgrimió que, a la fecha de presentación de la demanda, la sociedad AUTOCORP S.A.S. aún no ha cumplido con su deber de realizar el pago de los derechos laborales detallados, incurriendo así en la obligación de pagar a éste la indemnización por falta de pago contemplada en el numeral 1º del artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, correspondiente para la fecha 21 de octubre de 2020, a la suma de \$ 68.682.695.

Que, la sociedad AUTOCORP S.A.S. también le adeuda la suma de \$335.146.755 por concepto de la indemnización por la terminación unilateral de su contrato de trabajo sin justa causa. Esto por cuanto a pesar que la sociedad demandada pretendió justificar su decisión en la causal contemplada en el numeral 14 del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, la realidad es que dicha decisión se originó en el hecho que MAZDA DE COLOMBIA S.A.S. finalizó la relación comercial

existente (Contrato de Concesión Mercantil) con la demandada, generándole un impacto económico que pretendió mitigar recortando su nómina, tomando medidas como lo fue la terminación del contrato de trabajo con el objetivo de reducir sus costos administrativos.

Que, durante los años 2017 a 2019, lideró diferentes proyectos y actividades al interior de la empresa que le significaron a AUTOCORP S.A.S. obtener reconocimientos comerciales por parte de la marca Mazda. Como ejemplo de lo anterior, se referencia que, en el año 2017, la sociedad demandada, a través de su establecimiento de comercio "MAZ AUTOS" fue reconocida como la No. 1 a nivel nacional de la red Mazda en el indicador de "HÁGALO BIEN A LA PRIMERA VEZ" en 2017; de igual forma, obtuvo los reconocimientos "RECOMENDACIÓN DE CLIENTES" y "REPARACIONES CONFIABLES" en el año 2018.

Y finalmente que, para la data de terminación en que le fue notificada la terminación de su contrato de trabajo, no reportaba condiciones físicas o mentales que le impidieran desempeñar a cabalidad las funciones laborales a su cargo.

La demandada **AUTOCORP S.A.S.**, contestó la demanda, oponiéndose a las pretensiones de la misma. En su defensa formuló como excepciones de fondo: **PRESCRIPCIÓN, INEXISTENCIA DE LA OBLIGACIÓN, COBRO DE LO NO DEBIDO, BUENA FE:** y la de **CASO FORTUITO O FUERZA MAYOR.**

Trámite y Decisión de Primera Instancia

El **Juzgado Séptimo Laboral del Circuito de Cali**, profirió la **Sentencia No. 54 del 10 de marzo de 2021**, declarando probada la excepción de "**INEXISTENCIA DE LA OBLIGACION**", pero sólo respecto de las pretensiones concernientes a la indemnización por despido injusto de que trata el art. 64 del CST, y, no probadas las demás excepciones; condenando a la sociedad AUTOCORP SAS, en su calidad de empleadora a pagar a favor de CARLOS JOAQUIN AMAYA, las sumas de \$3.719.279,50 por salarios, \$7.438.559 por cesantías, \$892.627,08 por sus intereses, \$5.878.527,96 por vacaciones, \$309.939,96 por vacaciones; así como a la sanción moratoria de que trata el art. 65 del CST a razón de \$247.951 diarios, entre el tiempo comprendido del 15 de enero de

2020 al 15 de enero de 2022 y a partir del mes 25 a los intereses moratorios y hasta la fecha de su pago correcto y efectivo, a la indexación del valor de las vacaciones al momento de su pago; absolviendo a la demandada de las restantes pretensiones y a quien condenó en costas.

Para arribar a tal decisión, el *A quo*, encontró con la prueba documental, el interrogatorio de parte que absolvió el representante legal de la parte accionada y los testimonios recepcionados, la existencia entre las partes, de una relación laboral, a través de un contrato de trabajo a término indefinido, vigente entre el 15 de octubre de 1986 al 15 de enero de 2020; halló que AUTOCORP S.A.S., asumió la responsabilidad por la vigencia del contrato en virtud de la sustitución patronal que se dio con MAZAUTOS LTDA..

Que, según la carta de despido, este devino por una justa causa, ya que el actor se encuentra pensionado a través de la resolución SUB 109739 del 8 de mayo de 2019 y en nómina de Colpensiones, desde mayo de 2019; que, según la Sentencia C- 1037 de 2003, el trabajador pensionado no puede ser retirado hasta tanto no esté incluido en nómina de pensionados. Referente al requisito de temporalidad, que según la jurisprudencia no es posible su aplicación, siendo potestativo del empleador terminar la relación laboral en cualquier tiempo.

En lo que tiene que ver con el pago de acreencias laborales adeudadas, dijo que en el interrogatorio de parte que absolvió Sebastián Moscoso, representante legal de la demandada, señaló que las actividades que desempeñó Carlos Amaya eran necesarias para la empresa; que no fue debate la relación laboral alegada, ni las prestaciones sociales y vacaciones adeudadas al demandante; no compartió los argumentos esbozados por la accionada, referente a que el no pago de las prestaciones debidas devino a un supuesto caso fortuito como consecuencia de la pandemia de la COVID 19, el cual no está soportado jurídicamente, si se tiene presente que la relación laboral se dio hasta el 15 de enero de 2020, esto es, antes que la pandemia llegara al país y se declarara el estado de emergencia económica, sin que la misma justifique la mala fe en que incurrió el empleador al no cancelar las acreencias laborales al extrabajador, causadas antes de la

pandemia y que debían ser pagadas a la terminación de su contrato laboral, pues la crisis económica de la empresa no es óbice para sustraerse de la obligación de pagar las prestaciones sociales y vacaciones adeudadas al trabajador. Indicó que, el no pago de las vacaciones no genera sanción alguna, por lo que dispuso su indexación al momento de su pago.

Finalmente, no encontró la prescripción de las acreencias reclamadas.

Recursos de Apelación

Parte **demandante**. Solicita que, se revoque la sentencia en lo que tiene que ver al reconocimiento de la indemnización del artículo 64 del CST.

Considera que el fallo recurrido adolece de algunos defectos, en la medida en que no se realizó un estudio del problema jurídico planteado, específicamente en lo que tiene que con la causal de terminación del contrato de trabajo que invocó la sociedad demandada, para determinar si correspondía a la verdadera causa por la cual se estaba dando la desvinculación. Que, como se planteó en los alegatos y en el escrito de demanda, aquí no se está discutiendo sí el despido por la causal del numeral 14 del artículo 62, que es el tema del reconocimiento de la pensión, es de aplicación objetiva e inmediata, si efectivamente encaja en este caso, que más de seis meses después lo vinieron a aplicar.

Que, el centro de la discusión y el planteamiento jurídico en el cual fundamenta su reclamación, es que la causal que invocó la sociedad demandada, en realidad lo que pretendía ocultar era que, la verdadera causal del despido era el hecho que se había terminado el contrato de concesión mercantil, con la sociedad Mazda de Colombia, como quedó suficientemente acreditado y, consecuentemente, la empresa tenía que salir, tal vez, una restructuración empresarial y prescindir de algunas relaciones laborales como en efecto lo hizo y quedó suficientemente demostrado con los testimonios del proceso; que, la gerente de recursos humanos indicó que, se había hecho la terminación con posterioridad a los meses subsiguientes a la terminación de la concesión mercantil, que se había hecho la terminación de los contratos

de 17 trabajadores, 16 de ellos sin justa causa y la del señor Carlos Joaquín supuestamente con justa causa. Pero quedó claro, si se hace un análisis y valoración de las pruebas que se lograron recopilar en el proceso, que, lo que se estaba haciendo, era ocultar la verdadera causa de la terminación, que era el hecho de que se había terminado este contrato y que la empresa iba a tener unos inconvenientes; que tanto el representante legal como el director financiero reconocieron que la terminación de ese contrato tenía un impacto negativo económico en la empresa, entonces en esa medida lo que se estaba reclamando y es la razón de la apelación es que el problema jurídico no es discutir en este caso si la causal era objetiva o no, pues se recuerda que en materia laboral impera el principio de la realidad sobre las formas, y, lo que aquí hizo la empresa accionada, fue mostrar formalmente una supuesta causal de despido, que en realidad no obedecía a la motivación verdadera, entonces esa es la discusión, la cual no se centró en que si esa causal era o no justa causa, que de hecho no lo es, y la Corte de cierta manera ha sido pacífica en ese sentido, pero el análisis tiene que ser, en este caso, un poco más allá, si realmente esa causal que se invocó se presentó, porque esa era la razón verdadera, fue el hecho de que se había terminado un contrato mercantil y la empresa tenía que reestructurar y aprovecho el hecho de que Joaquín Amaya, estaba pensionado para argumentar y salir sin complicaciones a terminar el contrato.

Recurso de alzada **Parte demandada.**

Que, sí entiende la compañía, que es ella quien asume los riesgos y no el trabajador, sobre las situaciones económicas que suceden en las empresas; que no está negando estas obligaciones y lo sigue sosteniendo, el hecho es que aún no tiene la capacidad para pagar, lo cual implica la imposibilidad económica de hacerlo.

Que, teniendo en cuenta lo expuesto, sobre la sanción, es preciso observar todas las pruebas en su conjunto, pues los estados financieros son un ejercicio que demuestran un resultado de una situación muy difícil económicamente para la compañía; pérdidas que superan los 10.000 millones de pesos a octubre de 2020, lo que refleja que la pandemia ha tenido un impacto sobre dimensional en los movimientos

comerciales de la compañía, que le ha limitado los ingresos, no le permite materialmente consignarle o pagarle los dineros que se le deben al trabajador.

Que, el estar debiendo en este momento a trabajadores que aún prestan el servicio, indica que no hay posibilidad para el pago, entonces ese conjunto del estado financiero, más lo dicho por la señorita de recursos humanos, más lo presentado por el gerente financiero, nos está mostrando que, realmente, hay una imposibilidad, que no es una cuestión de mala fe, no se desconocen los derechos que tiene el trabajador, pero que su imposibilidad para el pago ha sido la falta de liquidez para hacerlo.

CONSIDERACIONES

Corresponde en esta ocasión a la Sala de Decisión resolver sobre los **recursos de apelación** interpuestos por las partes **demandante y demandada**, respecto de la sentencia proferida por el juez de primera instancia.

Hechos Probados

En el *sub iúdice* no es materia de discusión que: **I)** entre CARLOS JOAQUIN AMAYA y la sociedad, existió una relación laboral bajo la modalidad de contrato de trabajo a término indefinido; **II)** los extremos de la relación laboral se desarrollaron desde el 15 de mayo de 1986 al 15 de enero de 2020; **III)** a partir del mes de julio de 2014, AUTOCORP S.A.S., asumió la posición de empleador en virtud de la sustitución patronal que hubo con MAZAUTOS LTDA.; **IV)** el cargo que ostentó JOAQUIN AMAYA fue el de Gerente de Posventa en favor de la sociedad AUTOCORP S.A.S., el cual desempeñó en la ciudad de Cali, en el establecimiento de propiedad de la demandada denominado MAZAUTOS CALI; **V)** la terminación del contrato se dio por decisión unilateral de la empresa el 15 de enero de 2020, invocando como justa causa el numeral 14 del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, debido a que, el 23 de enero de 2019, JOAQUIN AMAYA obtuvo el reconocimiento de su pensión de vejez y fue incluido en la nómina de pensionados del Fondo de Pensiones Colpensiones; **VI)** COLPENSIONES mediante Resolución SUB

109739 del 8 de mayo de 2019 y notificada el 16 de mayo siguiente, le reconoció pensión a JOAQUIN AMAYA; **VII)** el demandante, al momento de la terminación de su contrato, devengaba un salario mensual de SIETE MILLONES CUATROCIENTOS TREINTA Y OCHO MIL QUINIENTOS CINCUENTA Y NUEVE PESOS M/CTE (\$7.438.559); **VII)** el 31 de diciembre de 2019, la sociedad MAZDA DE COLOMBIA S.A.S., dio por terminado el "Contrato de Concesión Mercantil" que tenía vigente con AUTOCORP S.A.S.; y, **IX)** a la fecha de terminación del contrato de trabajo – 15 de enero de 2020- , AUTOCORP S.A.S. no le pagó diferentes acreencias laborales que le adeudaba al señor JOAQUIN AMAYA.

Problemas Jurídicos

Deberá la Sala establecer: **I)** si con la causal que invocó la sociedad demandada, en realidad lo que pretendía era ocultar que la verdadera causal del despido era la difícil situación económica por el hecho que se había terminado el contrato de concesión mercantil de Mazda a la demanda; y, **II)** si el deficiente estado financiero de la demandada, es motivo suficiente para el no pago de las diferentes acreencias adeudadas al trabajador y por ende se le debe exonerar de la indemnización de que trata el artículo 65 del CST.

Análisis del Caso

Con la causal que invocó la sociedad demandada, en realidad lo que pretendía era ocultar que el verdadero motivo del despido fincado en el hecho de una situación económica difícil porque se había terminado el contrato de concesión mercantil a la demanda.

Al respecto téngase presente el criterio de esta Sala, plasmado en la sentencia CSJ SL5040-2019, en estos términos: «[...] como lo dispone el artículo 61 del CPTSS, los jueces de instancia gozan de la facultad legal de estimar libremente la prueba, para formar su propio convencimiento, con base en el principio de la sana crítica (CSJ SL4071-2019)».

Refiere el artículo 55 del CST que, el contrato de trabajo, como todos los contratos, deben ejecutarse de buena fe y, por consiguiente, obliga no

sólo a lo que en él se expresa sino a todas las cosas que emanan precisamente de la naturaleza de la relación jurídica o que por la ley pertenecen a ella. En virtud de lo anterior, la buena fe conlleva en sí misma la presencia de confianza entre las partes, lo que a su vez evidencia que se trata de un elemento esencial para el buen desarrollo de una relación laboral, que las partes han de valorar y tomar en consideración en todo momento, pues es un principio que rige el accionar de ambas partes, y, por lo tanto, que exige reciprocidad entre el trabajador y el patrono. En ese sentido, la buena fe constituye un criterio de valoración de las conductas no solo previo y durante la vigencia de una relación de trabajo, sino al momento de finalizar la misma, lo cual ha sido de análisis por parte de las autoridades judiciales.

Por su parte, el artículo 62 del *íbidem*, establece que, la parte que termina unilateralmente el contrato debe manifestar a la otra la causal o motivo de terminación, posteriormente no se pueden alegar causales o motivos distintos. La Corte Constitucional en la sentencia C- 594 de 1997¹, sentó la necesidad de concreción de los hechos, motivos y causales que debe invocar la parte que termina de manera unilateral el contrato para que se enmarque en la justa causa.

A su turno, de manera clara, el párrafo único del artículo 62 citado refiere que *“La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esa determinación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos.”* Razón por cual, en la carta de despido, o en la carta de renuncia, se han de enumerar con claridad las razones por las que se ha tomado esa decisión.

En lo que interesa al recurso de apelación, y una vez escuchado el audio de la etapa de fijación del litigio, desarrollada en el audiencia de

¹ Se entiende que cuando el párrafo señala que la parte debe indicar la causal o motivo que fundamenta la decisión de terminar unilateralmente el contrato, no basta con invocar genéricamente una de las causales previstas por la ley laboral para tal efecto, sino que es necesario precisar los hechos específicos que sustentan la determinación, ya que el sentido de la norma es permitir que la otra parte conozca las razones de la finalización unilateral de la relación de trabajo. Así lo ha entendido la doctrina y la propia jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral, con criterios que la Corte Constitucional comparte plenamente. La Corte concluye que el párrafo demandado, lejos de desconocer la Carta, es un desarrollo del principio de buena fe en el ámbito de las relaciones laborales, pues permite precisamente a la otra parte conocer esos hechos justificantes, a fin de poder defenderse adecuadamente.

que trata el artículo 77 del CPTSS, calendada el 10 de marzo de 2021, se tiene que, mediante Auto 305 el A quo fijó como litigio “... si la relación laboral objeto de controversia fue terminada con o sin justa causa por parte del empleador y si como consecuencia de ello tiene derecho o no el actor a la indemnización por despido injusto de que trata el artículo 64 del CSTSS ...”, y en virtud de lo anterior se desarrolló el debate probatorio.

La Sala de Casación Laboral advirtió, en el campo laboral y en materia de despidos, que, sobre el trabajador gravita la carga de demostrar que la terminación del contrato fue a instancia del empleador, y a este, en el evento en que desee el éxito de su excepción, le corresponde demostrar que el despido se basó en las causas esgrimidas en el documento con el que informó su decisión. (CSJ Sala Laboral, Sentencia SL-177282016 (48351), 17/08/16)

Gravita en el archivo de anexos, la Resolución SUB 109739 del 8 de mayo de 2019, proferida por Colpensiones por medio de la cual se reconoció pensión de vejez a favor del señor JOAQUIN AMAYA VAN-ARCKEN a partir del 1 de febrero de 2019; que el 31 de diciembre de 2019, la sociedad MAZDA DE COLOMBIA S.A.S. dio por terminado el “Contrato de Concesión Mercantil” que tenía vigente con AUTOCORP S.A.S.

Está demostrado que mediante oficio calendado el 15 de enero de 2020 y rubricado por Liliana Uribe Londoño, en su condición de Jefe de Gestión Humana de la sociedad AUTOCORP S.A.S. le fue notificada a CARLOS JOAQUIN AMAYA, la decisión unilateral de la empresa de “dar por terminado el contrato de trabajo que estaba vigente desde el 15 de mayo de 1986 POR JUSTA CAUSA”, decisión que tomó en virtud que el 23 de enero de 2019, por parte de Colpensiones, le fue reconocida la pensión y su inclusión en nómina de pensionados en dicho fondo, soportando la terminación del vínculo contractual en el numeral 14 del artículo 62 del CST.

Escuchado el interrogatorio de parte que absolvió el representante legal de AUTOCORP S.A.S., señor SEBASTIAN MOSCOSO, no logró el demandante obtener confesión alguna respecto a que, la terminación del contrato de trabajo por parte de AUTOCORP S.A.S. al señor JOAQUIN

AMAYA, devino con motivo de la terminación del contrato de concesión mercantil por parte de la sociedad MAZDA DE COLOMBIA con la empresa accionada.

A la **pregunta:** “¿Si con posterioridad a la terminación del contrato de concesión mercantil y antes de la pandemia, coloquémosle como fecha 12 de marzo, su empresa en el rango de tiempo terminó el contrato de trabajo de varios trabajadores por justa causa? **CONTESTO:** Me imagino que de algunos sí”. Posteriormente a la **pregunta:** “¿Si esa terminación se dio como consecuencia de la terminación del contrato de concesión mercantil? **CONTESTO:** “Se dio por temas de liquidez”.

A las declaraciones rendidas por LILIANA URIBE LONDOÑO y ELKIN MAURICIO BENAVIDEZ WILCHEZ, la Sala les da plena credibilidad, pues la primera funge como jefe de Gestión Humana de la empresa accionada y fue compañera de trabajo del actor y, señaló que entre enero y febrero de 2020, fueron desvinculadas de AUTOCORP 17 personas, 16 sin justa causa, 1 por pensión que fue el señor JOAQUIN AMAYA, además que se presentaron 25 renunciadas.

A la pregunta concreta que le formuló el juez:

“Sírvese manifestar al Despacho los motivos que dieron lugar a la terminación del contrato del señor Carlos Amaya. **CONTESTO:** “Si señor, porque él ya estaba pensionado”.

El segundo, quien se desempeña como Director Financiero de AUTOCORP y de igual forma fue compañero de trabajo del demandante, a la pregunta que le formuló el juez:

“Sírvese manifestar al Despacho si conoce los motivos de la terminación del contrato del trabajo del señor Amaya **CONTESTO:** Tengo entendido que él ya se encontraba pensionado.”

Y a la pregunta que enunció el apoderado judicial del demandante:

“¿Señor Elkin, por favor le indica al Despacho si la terminación del contrato de concesión mercantil por parte de Mazda de Colombia a AUTOCORP motivó la desvinculación de trabajadores de la empresa? **CONTESTO:** No.”.

La Honorable Corte Constitucional, en la Sentencia T-029 de 2016, sobre protección de derechos laborales, marcó un precedente sobre el

principio de primacía de la realidad, al decir que, es uno de los principios rectores del derecho laboral y que se encuentra intrínsecamente relacionado con el principio de prevalencia del derecho sustancial consagrado también en la Constitución, reiterando que, es la estructura fáctica lo que determina la verdadera naturaleza del vínculo.

Sin embargo, considera la Sala que, en el presente caso, no es viable aplicar dicho principio constitucional, pues no encuentra discrepancia o divergencia entre los hechos y lo declarado en los documentos o en las formalidades, toda vez que, de la prueba documental arrojada al expediente, del interrogatorio de parte que absolvió el representante legal de la demandada y de las declaraciones que rindieron LILIANA URIBE LONDOÑO y ELKIN MAURICIO BENAVIDEZ WILCHEZ, se tiene suficientemente claro que, el origen de la terminación del vínculo laboral entre AUTOCORP S.A.S. y el señor CARLOS JOAQUIN AMAYA VAN-ARCKEN, devino en la causal inmersa en el numeral 14 del artículo 62 del CST, que no es otra diferente al "*...reconocimiento al trabajador de la pensión de jubilación o invalidez estando al servicio de la empresa...*", mas no el hecho que se había terminado el contrato de concesión mercantil, con la sociedad Mazda de Colombia y AUTOCORP S.A.S.

Conforme a lo anterior el recurso no sale avante.

Sanción Moratoria del artículo 65 del C.S.T.

Sostiene la demandada que, en virtud de su estado financiero hay una imposibilidad económica, debido a la falta de liquidez, para el pago de los dineros que le adeuda al demandante, razón por la cual, se le debe exonerar de la condena impuesta por la indemnización de que trata el artículo 65 del CST.

Se tiene que, las indemnizaciones son sanciones de carácter económico que la ley ha impuesto al empleador o trabajador, según el caso, por el incumplimiento de las obligaciones legales o contractuales, entre ellas tenemos la indemnización moratoria inmersa en el artículo 65 el C.S.T.

Dicha indemnización es conocida también como "indemnización por falta de pago" o como "salarios caídos". Es la sanción pecuniaria que debe el empleador al trabajador cuando no le cubre oportunamente los salarios y prestaciones sociales adeudados al momento de la culminación de la relación de trabajo, sin importar las causas y circunstancias de tal decisión. Se justifica para prevenir y castigar la conducta omisiva del empleador en su pago oportuno, norma que la Sala se permite transcribir parcialmente:

"Art. 65 Indemnización por falta de pago:

- 1. Si a la terminación del contrato, el empleador no paga al trabajador los salarios y prestaciones debidos, salvo los casos de retención autorizados por la ley o convenidos por las partes, debe pagar al asalariado, como indemnización, una suma igual al último salario diario por cada día de retardo..."*

En el presente caso, se tiene que, la relación laboral del señor CARLOS JOAQUIN AMAYA, finiquitó el 15 de enero de 2020, invocando AUTOCORP S.A.S., como justa, no desvirtuada, la contenida en el numeral 14 del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, toda vez que, para el 23 de enero de 2019, Colpensiones, a través de la Resolución SUB 109739 del 8 de mayo de 2019, le reconoció pensión de vejez y fue incluido en la nómina de pensionados, en el aludido fondo de pensiones. Sin embargo, el argumento esgrimido en el sentido que, debido a problemas de falta de liquidez, finalizan en la imposibilidad económica para cumplir con el pago de los salarios y demás acreencias laborales (salarios, prestaciones sociales y vacaciones) que le adeuda al actor, no son de recibo para la Sala, pues es claro que el trabajador no tiene porque soportar las pérdidas de la empresa y que en últimas no logran derrumbar la mala fe, pues según se probó, dicha situación ocurrió como resultado de la pandemia del Covid 19 (entre marzo y julio de 2020), en tanto la relación de trabajo con el demandante finiquitó antes de la ocurrencia de la nefasta pandemia (el 15 de enero de 2020).

El retardo en el que incurre el empleador -privado o público-, que se verifica por el lapso transcurrido entre la fecha en que se causan los emolumentos laborales y aquélla en que el pago se hace efectivo, causa un grave perjuicio económico no solamente al demandante sino además a su núcleo familiar. Quienes están obligados a pagar salarios, prestaciones o pensiones, deben cubrir oportunamente todas las sumas

adeudadas y actualizarlas.

El artículo 27 del CST señala que, todo trabajo dependiente deber ser remunerado, constituyéndose como una obligación especial del empleador inserta en el artículo 57 - 4 *ibídem*, la de pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos, y, como una prohibición a los empleadores inmersa en el artículo 58-1 *ídem*, la de deducir, **retener** o compensar suma alguna del monto de los **salarios y prestaciones** en dinero que corresponda a los trabajadores, sin autorización previa escrita de estos para cada caso, o sin mandamiento judicial, salvo los casos que la norma contempla.

Resulta imperativo para la Sala recordar lo discurrido en párrafos anteriores sobre la aplicación del principio de Buena Fe en desarrollo de los contratos laborales, y, precisar que, la insolvencia del empleador particular, como motivo para no pagar oportunamente los salarios y prestaciones sociales, no constituye razón suficiente para justificar el desconocimiento de Derechos Fundamentales como la Vida en Condiciones Dignas y el bienestar del trabajador y sus familiares. El derecho de todos los trabajadores al pago oportuno de su remuneración salarial y prestaciones sociales es una garantía que no se agota en la simple enunciación de un deber surgido de la relación laboral, sino que se trata de un verdadero derecho fundamental.

Y es así porque, de acuerdo con el artículo 28 *ejusdem*, los trabajadores no están obligados a asumir los riesgos ni las pérdidas de la empresa donde laboran, incluso desde el punto de vista de la prelación de créditos, el artículo 36 de la Ley 50 de 1990, modificatorio del artículo 157 del Código Sustantivo del Trabajo y del artículo 2495 del Código Civil, determina, por una parte, que los créditos laborales pertenecen a la primera clase de créditos y tienen privilegio excluyente sobre todos los demás.

Respecto a lo anterior, se trae a colación la sentencia No. 34.778 de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, del 1 de junio de 2010, donde se señaló:

"..LA LIQUIDEZ DE LA EMPRESA COMO EXIMENTE DE MORATORIA. Conforme a lo explicado, en sentir de la Sala la iliquidez o crisis económica de la empresa no excluye en principio la indemnización moratoria. En efecto no encuadra dentro del concepto esbozado de la buena fe porque no se trata de que el empleador estime que no debe los derechos que le son reclamados sino que alega no poder pagarlos por razones económicas; y es que por supuesto, la quiebra del empresario en modo alguno afecta la existencia de los derechos laborales de los trabajadores, pues éstos no asumen los riesgos o pérdidas del patrono conforme lo declara el artículo 28 de C.S. de T, fuera de que como lo señala el artículo 157 ibidem, subrogado por el artículo 36 de la Ley 50 de 1990, los créditos causados y exigibles de los operarios, por conceptos de salarios, prestaciones e indemnizaciones, son de primera clase y tienen privilegio excluyente sobre todos los demás.

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

En ese orden de ideas, el recurso por este tópico está llamado a su fracaso, siendo procedente la imposición de la indemnización moratoria contemplada en el artículo 65 del C.S.T.

Conforme a lo expuesto la sentencia apelada será confirmada en su integridad, sin que medie condena en costas en esta instancia.

Decisión

En mérito de lo expuesto, ésta Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

RESUELVE

PRIMERO: CONFÍRMASE la **Sentencia No. 54 del 10 de marzo de 2021**, proferida por el **Juzgado Séptimo Laboral del Circuito** de esta ciudad, dentro del proceso de la referencia adelantado por **CARLOS JOAQUIN AMAYA**, contra **AUTOCORP SAS**.

SEGUNDO: Sin costas en esta instancia.

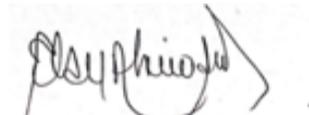
TERCERO: Cumplidas las diligencias respectivas, vuelva el expediente a su Juzgado de Origen.

No siendo otro el objeto de la presente, se firma en constancia como aparece.

COMUNÍQUESE, NOTIFÍQUESE y CÚMPLASE


JORGE EDUARDO RAMIREZ AMAYA
Magistrado Ponente

(AUSENCIA JUSTIFICADA)
HUGO JAVIER SALCEDO OVIEDO
Magistrado


ELSY ALCIRA SEGURA DIAZ
Magistrada