



República de Colombia

Tribunal Superior de Cali

Sala Laboral

Proceso	Ordinario – Apelación de Sentencia -
Demandante	ERASMO MARCOTULIO POPAYAN VERGARA
Demandado	TRANSPORTES EXPRESO PALMIRA S.A.
Radicación	760013105008202100509 01
Tema	Contrato de Trabajo – Indemnización por Despido sin Justa Causa -
Sub Temas	<p>La Cosa Juzgada Constitucional es una institución procesal en virtud de la cual se otorga a las decisiones adoptadas en sentencias de constitucionalidad el carácter de vinculantes y definitivas</p> <p>Que una empresa no cuente con liquidez para operar no significa que pueda libremente tomar la decisión de despedir a los empleados, deberá asumir el pago de las respectivas indemnizaciones con base en lo dispuesto en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo.</p>

En Santiago de Cali, a los treinta (30) días del mes de abril de 2024, el suscrito Magistrado **Jorge Eduardo Ramírez Amaya**, en asocio con las demás integrantes de la Sala de Decisión, nos disponemos 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 procede a **resolver el recurso de apelación** interpuesto por la parte demandada, **TRANSPORTES EXPRESO PALMIRA S.A.**, en contra de la **Sentencia No. 091 del 6 de abril de 2022**, proferida por el **Juzgado Octavo Laboral del Circuito** de esta ciudad, dentro del proceso de la referencia.

Alegatos de Conclusión

Los presentados por las partes, 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. 059

Antecedentes

ERASMO MARCOTULIO POPAYAN VERGARA, presentó demanda ordinaria laboral en contra de la sociedad **TRANSPORTES EXPRESO PALMIRA S.A.**, con miras a que **se declare la existencia de un contrato laboral a término indefinido**, desde el 1° de febrero de 1995 hasta el 2 de julio de 2020, el cual terminó sin justa causa imputable al empleador.

En consecuencia, de lo anterior, solicitó que se ordene a la demandada **TRANSPORTES EXPRESO PALMIRA S.A.**, **pagar la indemnización por despido sin justa causa** contemplada en el artículo 64 del C.S.T., suma que deberá ser indexada al momento de realizar el correspondiente pago. Finalmente solicitó la condena en costas.

Demanda y Contestación

En resumen, de los hechos, señaló el actor que ingresó a laborar con la empresa **TRANSPORTES EXPRESO PALMIRA S.A.**, el 1° de febrero de 1995, suscribiendo un contrato de trabajo a término indefinido, para desempeñar la labor de vigilante y devengado un salario mínimo legal mensual vigente.

Que, en el mes de febrero de 2013 debido a un suceso de hurto dentro de la empresa, fue forzado a firmar carta de renuncia por presión jurídica y psicológica, constituyéndose en una modalidad de despido injusto en su contra.

Sostuvo que, decidió interponer una acción de tutela en contra de la empresa **TRANSPORTES EXPRESO PALMIRA S.A.**, la cual le correspondió al Juzgado Séptimo Civil Municipal de Palmira con radicación 2013-00101, siendo negada esta instancia.

Que, presentó impugnación en contra del mismo, el cual, después de un incidente de nulidad de lo actuado y declaración de conflicto de competencias, asumió el conocimiento el Juzgado primero (1) Civil del

Circuito de Palmira, quien emitió la sentencia No. 118 del 7 de junio de 2013, revocando el fallo inicial y concedió el amparo deprecado, para que se reintegrara al cargo del cual fue despedido y se le pagaran los salarios y prestaciones dejados de percibir, y que conforme a la jurisprudencia laboral sobre el tema, este reintegro se entendió sin solución de continuidad.

Adujo que, con el fin de dar cumplimiento a dicho fallo de tutela, el 18 de junio de 2013 la señora Claudia Córdoba Ibáñez, jefe de nómina de Transportes Expreso Palmira S.A., suscribió acta de reintegro a partir del 22 de febrero de 2013, en la que se dejó constancia de los valores a pagar al trabajador, tal como lo ordenó el juez constitucional. Dicho reintegro se mantuvo vigente hasta el año 2020.

Que, en el marco de la pandemia originada por el virus COVID-19, laboró de forma regular durante los meses de marzo, abril y mayo de 2020, pues la empresa no interrumpió de forma total sus operaciones, por lo que el servicio de vigilancia era esencial, sin embargo, el 14 de junio de 2020, recibió una carta contentiva de la decisión de suspensión del contrato de trabajo, de forma unilateral, a partir del día siguiente, siéndole cancelado durante ese tiempo únicamente los aportes a Seguridad Social.

Sostuvo que, el 2 de julio de 2020, le notifican en una carta, el despido sin justa causa a partir de dicha fecha, aduciendo una presunta desaparición de las causas que dieron origen al contrato, en virtud de una presunta fuerza mayor o caso fortuito, sin atender las previsiones y recomendaciones contenidas en las diferentes circulares expedidas por el Ministerio del Trabajo, en el marco de la emergencia económica y sanitaria actual, para la conservación del empleo, sin contar que la empresa no ha cesado sus funciones de forma total.

Finalmente manifestó que, el 13 de julio de 2020, la empresa Transportes Palmira S.A., realizó pago de liquidación de prestaciones sociales, por un valor total de SEISCIENTOS VEINTIDOS MIL CUATROCIENTOS DIEZ PESOS MCTE (\$622.410), suma que, claramente no incluyó el monto por indemnización por despido injusto del artículo 64 del C.S.T.

La demandada **TRANSPORTES EXPRESO PALMIRA S.A.**, contestó la demanda, oponiéndose a las pretensiones de la misma. En su defensa formuló como excepciones de fondo: “**Inexistencia de la obligación, de la acción, del derecho, cobro de lo no debido**”; “**Pago**”; “**Prescripción**” y la “**Innominada**”¹.

Trámite y Decisión de Primera Instancia

El **Juzgado Octavo Laboral del Circuito de Cali**, profirió la **Sentencia No. 091 del 09 de abril de 2022, declarando** no probadas las excepciones formuladas por la demandada en la contestación de la demanda; **condenando** a la parte pasiva a pagar al demandante la indemnización por despido sin justa causa, en cuantía de \$9.927.302 debidamente indexada, desde el 2 de julio de 2020 y hasta la fecha en que se verifique el pago, así como a las costas.

Para arribar a tal decisión, la *A quo*, señaló en cuanto a la suspensión del contrato de trabajo por la pandemia del COVID-19, que el artículo 4 de la Ley 50 de 1990, trae consigo las causales por las cuales un contrato de trabajo se puede suspender, por lo que, para este caso corresponde al numeral 1º “el contrato de trabajo se suspende por fuerza mayor o caso fortuito que temporalmente impida su ejecución.”

Que en relación a la fuerza mayor o caso fortuito la Sala de Casación Laboral de la C.S.J., en sentencia SL3238 del 26 de agosto de 2020 rad. 38639 indicó que, en cuanto a la suspensión del contrato de trabajo, existen normas de carácter público que contienen un mínimo de derechos y garantías en favor de los trabajadores contra las cuales no es posible hacer pactos o acuerdos en contrario tendientes a cercenar los derechos mínimos de aquellos, ya que en caso de presentarse esa situación el acto sería ineficaz.

Respecto a la carga probatoria que tienen las partes respecto a la indemnización por despido el artículo 64 del C.S.T., dispone que el trabajador demandante le corresponde demostrar el hecho del despido mientras que el empleador demandado para desligarse de la misma le corresponde acreditar la existencia de una justa causa para romper el

¹ Negrillas son propias del texto.

nexo contractual.

Que, de acuerdo a la sentencia de tutela 118 del 7 de junio de 2013 proferida por el Juzgado Primero Civil del Circuito, el demandante fue reintegrado sin solución de continuidad desde el 22 de febrero de 2013 y finalmente despedido el 2 de julio de 2020.

Adujo que, existieron dos periodos contractuales a término indefinido, el primero es del 1º de marzo de 1995 hasta el 9 de enero de 2003 y el segundo desde el 16 de enero de 2004 hasta el 2 de julio de 2020.

Que, el 14 de junio de 2020 le notificaron al demandante la determinación de suspender el contrato de trabajo que los unía desde el 15 de junio de 2020, con fundamento en el numeral 1º del artículo 51 del CS.T., por circunstancias de fuerza mayor o caso fortuito, que por la situación de la COVID 19 vio afectadas sus operaciones de transporte.

Afirmó que, la terminación realizada por el demandado en la carta de despido del 2 de julio de 2020, pues si bien pudo haber sufrido reducción de su operación lo fue por la imposibilidad de prestar los servicios de transporte dadas las ordenes adoptadas por el gobierno nacional, no quiere decir que, el cargo de vigilante también se viera reducido o que llegara a desaparecer, lo que se redujo por decreto fue la circulación de vehículos en el territorio nacional, lo que impedía de manera alguna que el actor pudiera continuar con la ejecución del contrato como vigilante, contrato que estaba suspendido por decisión unilateral del empleador.

Que, la demandada no demostró que las causas que dieron origen al contrato de trabajo habían desaparecido, esto es, que ya no era necesario el cargo de vigilante, que no había bienes de su propiedad sobre los cuales era necesario la prestación de los servicios de vigilante, ausencia probatoria que no se suple solo con la carta de despido.

Finalmente, que, teniendo en cuenta que, el último contrato de trabajo celebrado entre las partes fue entre el 16 de enero de 2004 al 2 de julio de 2020 y, que el último salario mensual fue de \$877.803, condenó al demandado a pagar la indemnización por despido sin justa causa en la

suma de \$9.927.302, la que deberá ser indexada desde el 2 de julio de 2020 hasta la fecha que se verifique su pago.

Recurso de Apelación

Inconforme con la decisión **recurrió la parte demandada**.

Argumentó que, se debió haber declarado la cosa juzgada constitucional respecto de la sentencia de tutela que en el año 2013 que se profirió como mecanismo transitorio, pero haciendo la advertencia de que el señor Marcos Tulio Popayán, debía presentar una demanda ordinaria laboral para que esa sentencia quedara en firme o si no perdía sus efectos.

Que, si bien es cierto hubo continuidad en la prestación del servicio, para efectos de la indemnización sí hubo una interrupción que debió haber sido considerada para el término de contabilizar la indemnización, que debió haber sido desde el año 2013 por la negligencia del señor Marcos Tulio Popayán de no acatar la orden constitucional.

Que, se demostró que la empresa disminuyó sus ingresos en un 100% y no tenía en donde ubicar al demandante, a pesar de que se intentaron todas las acciones posibles para conservar los puestos de trabajo, como trabajo en casa y vacaciones anticipadas, pero la labor de vigilante no podía ser desarrollada desde la casa y no había donde colocarlo y la empresa estaba imposibilitada de pagar salarios.

CONSIDERACIONES

Corresponde en esta ocasión a la Sala de Decisión resolver sobre el **recurso de apelación** interpuesto por la parte **demandada TRANSPORTES EXPRESO PALMIRA S.A.**, 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 **ERASMO**

MARCOTULIO POPAYÁN VERGARA y TRANSPORTES EXPRESO PALMIRA S.A., existió una relación laboral; **II)** la vigencia del vínculo laboral fue entre el 1º de marzo de 1995 hasta el 2 de julio de 2020; y, **III)** la labor desempeñada fue de vigilante.

Problemas Jurídicos

El debate se circunscribe a resolver sí: **I)** en el presente caso existió cosa juzgada constitucional, en virtud de que el demandante no interpuso la demanda ordinaria laboral para hacer valer los efectos de una sentencia de tutela proferida en el año 2013 mediante la cual fue reintegrado; **II)** hubo interrupción en las labores del demandante para efectos de contabilizar la indemnización por despido injusto; y, **III)** es válido el despido del demandante debido a la situación económica de la empresa.

Análisis del Caso

En atención a los argumentos esgrimidos por los apoderados judiciales de las partes en sus respectivos recursos, es necesario entrar a pronunciarse sobre ellos.

De la Cosa Juzgada Constitucional

Señala la Corte Constitucional que, opera la Cosa Juzgada Constitucional cuando existe una decisión del juez constitucional en relación con la misma norma que es llevada posteriormente a estudio. Frente a lo que al juez constitucional no se le permite volver a estudiar la norma. Sin embargo, debe tratarse de la misma disposición normativa, y la limitación a los cargos estudiados en la declaratoria de exequibilidad.

La Cosa Juzgada Constitucional, prevista en el artículo 243 de la constitución, los artículos 46 y 48 de la ley estatutaria de la administración de justicia y el artículo 22 del Decreto 2067 de 1991, es una institución procesal en virtud de la cual se otorga a las decisiones adoptadas en sentencias de constitucionalidad el carácter de vinculantes y definitivas. no puede ser revocada ni por la propia corte ni por ninguna autoridad, lo vinculante de la misma se vislumbra en que resulta obligatoria para todos los habitantes del territorio, es decir, tiene

efectos *erga omnes*. la cosa juzgada constitucional tiene una doble función: una función negativa, como lo es prohibir a las autoridades judiciales conocer, tramitar y fallar sobre lo ya resuelto; y una función positiva, esto es, dar seguridad a las relaciones jurídicas y al ordenamiento.

En la sentencia T-452 de 2022, se dijo que: *“La cosa juzgada es un principio jurídico que propicia la estabilidad en las relaciones sociales, al asegurar la firmeza de las decisiones judiciales, para evitar cambios intempestivos o constantes en la solución de los problemas sometidos a los jueces. En virtud del principio de cosa juzgada, un asunto decidido por un juez no puede ser objeto de un nuevo pronunciamiento por la misma vía procesal”*.

En materia de tutela, *“existe cosa juzgada constitucional si, después de una sentencia en firme se presenta una nueva acción en la cual (i) hay identidad de partes, (ii) hay identidad de hechos y (iii) se discute el mismo problema jurídico. La firmeza del fallo se produce cuando la Sala de Selección de la Corte Constitucional en turno decide no seleccionar el caso, o cuando se dicta la sentencia definitiva por parte de este Tribunal”*.

Así las cosas, revisando la parte resolutive de la acción de tutela No. 118 calendada el 7 de junio de 2013 y proferida por el Juzgado Primero Civil del Circuito de Palmira, se tiene que, se ordenó a este último reintegrar al actor y cancelar los emolumentos que debió percibir desde el 21 de febrero de 2013², pretensión que no es similar a la del presente caso que nos ocupa, ya que el actor está solicitando el reconocimiento y pago de la indemnización por despido injusto, debido a la terminación del contrato que se le realizó el 2 de julio de 2020,³ luego no se puede hablar de cosa juzgada, teniendo en cuenta que no se tratan de iguales hechos y pretensiones, por lo que el recurso de alzada sobre este tópico no está llamado a prosperar.

Del Tiempo de Ejecución del Contrato y la Contabilización de la Indemnización por Despido Injusto

² Archivo 04 del expediente digital.

³ Archivo 05 del expediente digital.

Sostiene el recurrente que hubo interrupción de las labores del demandante y que la indemnización se debió contar desde el año 2013.

La Sala advierte que no le asiste razón el recurrente. En el plenario gravita la prueba documental: reporte de semanas cotizadas de Colpensiones⁴, del que se extrae que existieron dos periodos contractuales a término indefinido, a saber, el primero desde del 1º de marzo de 1995 hasta el 9 de enero de 2003 y el segundo desde el 16 de enero de 2004 hasta el 2 de julio de 2020.

Lo anterior es así, porque no se está discutiendo sobre el reintegro del demandante, pues no se solicitó como pretensión en el líbello de demanda, por lo que se confirmará lo decidido por la Juez sobre este aspecto.

De la Iliquidez de la Demandada

La buena fe se presume (art. 83 CP 1991) y la mala fe se demuestra. Al respecto la Corte Constitucional mediante Sentencia C - 544 de 1994, indicó que:

“La buena fe ha sido, desde tiempos inmemoriales, uno de los principios fundamentales del derecho, ya se mire por su aspecto activo, como el deber de proceder con lealtad en nuestras relaciones jurídicas, o por el aspecto pasivo, como el derecho a esperar que los demás procedan en la misma forma.

En general, los hombres proceden de buena fe: es lo que usualmente ocurre. Además, el proceder de mala fe, cuando media una relación jurídica, en principio constituye una conducta contraria al orden jurídico y sancionada por éste. En consecuencia, es una regla general que la buena fe se presume: de una parte, es la manera usual de comportarse; y de la otra, a la luz del derecho, las faltas deben comprobarse. (...)”.

A su turno, refiere el artículo 55 del C.S.T. que:

“El contrato de trabajo, como todos los contratos, debe 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”.

⁴ Archivo 04 del expediente digital.

Las disposiciones legales y constitucionales contemplan la presunción genérica que las personas actúan de manera correcta, y corresponde a quien afirma lo contrario la carga de la prueba.

Al respecto en la Sentencia C-131 del 2004, se dijo “[...] someterse las diversas actuaciones de las autoridades públicas y de los particulares entre sí y ante estas, la cual se presume, y constituye un soporte esencial del sistema jurídico”.

Es aquí donde el recurrente demandado, intenta derrumbar la mala fe, amparado en el estado financiero, al sostener que la empresa disminuyó sus ingresos en un 100%, y, no tenía en donde ubicar al demandante, además, la labor de vigilante no podía ser desarrollada desde la casa.

Para la Sala, este argumento no es de recibo. En primer lugar, porque 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.

En segundo lugar, de acuerdo con el artículo 28 *eiusdem*, 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, modificadorio 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.

La Honorable Corte Suprema de Justicia en sentencia SL16884-2016, sostuvo que: “(...) la circunstancia de iliquidez no es indicativa necesariamente de la buena fe patronal y por tanto de la ausencia de mala fe, en el caso de incumplimiento de obligaciones laborales (...)”

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 sí 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.P. art 333).

El hecho que una empresa no cuente con liquidez para operar no significa que pueda libremente tomar la decisión de despedir a los empleados argumentando que existe justa causa, pues para que proceda el despido, esta deberá asumir el pago de las respectivas

indemnizaciones con base en lo dispuesto en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo.

Así las cosas, la sentencia recurrida será confirmada con la eventual condena en costas de esta instancia a la parte vencida. Fíjense como agencias en derecho, a favor de **ERASMO MARCOTULIO POPAYÁN VERGARA** y a cargo de **TRANSPORTES EXPRESO PALMIRA S.A**, la suma de Tres Millones de Pesos (\$3.000.000)

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. 091 del 09 de abril de 2022**, proferida por el **Juzgado Octavo Laboral del Circuito de Cali**, por las razones expuestas.

SEGUNDO: CONDÉNASE en costas de esta instancia a la parte demandada. Fíjense como agencias en derecho, a favor de la **ERASMO MARCOTULIO POPAYAN VERGARA**, y a cargo del **TRANSPORTES EXPRESO PALMIRA S.A**, la suma de **Tres Millones de Pesos (\$3.000.000)**

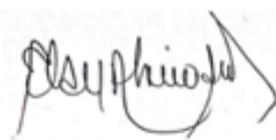
TERCERO: Cumplidas las diligencias respectivas, vuelva el expediente a su Juzgado de Origen.

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

COMUNÍQUESE, NOTIFÍQUESE y CÚMPLASE


JORGE EDUARDO RAMIREZ AMAYA
Magistrado Ponente


ALVARO MUÑOZ AFANADOR
Magistrado


ELSY ALCIRA SEGURA DIAZ
Magistrada