

CONSTANCIA SECRETARIAL: Vencidos los términos de traslado dispuestos en la lista fijada el 24 de noviembre de 2022, las partes guardaron silencio.

DIEGO ANDRÉS MORALES GÓMEZ

Secretario

Sin necesidad de firma Artículo 2, inciso 2 Ley 2213 de 2022 y artículo 28 del Acuerdo PCSJA20-11567 C.S.J.

Radicación No.: 66001-31-05-003-2020-00160-01
Proceso: Ordinario laboral
Demandante: Hernán Octavio Hernández Galindo
Demandado: ACOPI
Juzgado de origen: Tercero Laboral del Circuito de Pereira
Magistrada ponente: Dra. Ana Lucía Caicedo Calderón

TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE PEREIRA
SALA CUARTA DE DECISION LABORAL

Magistrada Ponente: **Ana Lucía Caicedo Calderón**

Pereira, Risaralda, treinta y uno (31) de julio de dos mil veintitrés (2023)

Acta No. 119 A del 27 de julio de 2023

Teniendo en cuenta que el artículo 15 del Decreto No. 806 del 4 de junio de 2020, adoptado como legislación permanente por medio de la Ley 2213 del 13 de junio de 2022, estableció que en la especialidad laboral se proferirán por escrito las providencias de segunda instancia en las que se surta el grado jurisdiccional de consulta o se resuelva el recurso de apelación de autos o sentencias, la Sala de Decisión Laboral N° 4 Presidida por el Dr. JULIO CÉSAR SALAZAR MUÑOZ del Tribunal Superior de Pereira, integrada por la Magistrada ANA LUCÍA CAICEDO CALDERÓN quien en esta oportunidad actuará como Ponente y el Magistrado GERMÁN DARIO GOEZ VINASCO, procede a proferir la siguiente sentencia escrita dentro del proceso ordinario laboral instaurado por **Hernán Octavio Hernández Galindo** en contra de la **Asociación Colombiana de la Micro, Pequeña y Mediana Empresa- ACOPI**.

CUESTIÓN PREVIA

Es del caso advertir que, pese a que la sentencia de primera instancia fue proferida el 14 de septiembre de 2021, el proceso tan solo fue remitido por parte del Juzgado a la oficina judicial para ser sometida a reparto entre los Magistrados de esta Sala

Radicación No.: 66001-31-05-003-2020-00160-01
Demandante: Hernán Octavio Hernández Galindo
Demandado: ACOPI

Especializada hasta el 22 de junio de 2022 (aproximadamente 9 meses después), dilación por parte del Juzgado de conocimiento que fue puesta en conocimiento de la comisión de Disciplina Judicial de Risaralda y el Consejo Seccional de la Judicatura el 21 de junio de 2022, con ocasión de la queja presentada por la apoderada judicial del demandante, ante tales dependencias.

Por otra parte, debe precisarse que el presente proceso correspondió inicialmente al Despacho que preside el Dr. Julio César Salazar Muñoz, no obstante, el Magistrado se declaró impedido, aceptándosele su impedimento mediante auto del 16 de noviembre de 2022, razón por la cual, la Magistrada que le sigue en turno, Dra. Ana Lucía Caicedo Calderón, asumió el conocimiento del asunto desde dicha calenda.

PUNTO A TRATAR

Por medio de esta providencia procede la Sala a resolver los recursos de apelación interpuestos por los apoderados judiciales de ambas partes en contra de la sentencia proferida por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Pereira el 14 de septiembre de 2021. Así, para resolver se tiene en cuenta lo siguiente:

1. LA DEMANDA Y LA CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA

Pretende el señor Hernán Octavio Hernández Galindo que se declare que entre él y la demandada se desarrolló un contrato de trabajo a partir del 1 de abril de 2014, para ocupar el cargo de Director Ejecutivo Regional; que la relación laboral culminó por decisión unilateral del empleador sin justa causa el 10 de enero de 2020; que el despido realizado es ineficaz y que se le adeudan salarios, prestaciones sociales y vacaciones.

En consecuencia, persigue su reintegro en el mismo cargo que desempeñaba, con el respectivo pago de salarios dejados de percibir, prestaciones sociales y demás acreencias a que haya lugar, y en subsidio de esto, la indemnización por despido sin justa causa, la indemnización moratoria de que trata el art. 65 del CST y la sanción por no consignación de las cesantías dispuesta en el art. 99 de la Ley 50 de 1990.

Como sustento de lo peticionado, relata, en síntesis, que la relación laboral que lo unió con la demandada estuvo regida por varios contratos de trabajo, empezando la

Radicación No.: 66001-31-05-003-2020-00160-01
Demandante: Hernán Octavio Hernández Galindo
Demandado: ACOPI

misma el 01 de abril de 2014 para ocupar el cargo de Director Ejecutivo, con una asignación salarial inicial de \$2.500.000, suma que se incrementó a \$3.500.000 en el 2015, a \$5.500.000 más un bono de productividad en el 2018 y en el 2019 \$5.830.000.

Manifiesta que siempre cumplió a cabalidad sus obligaciones como trabajador, sin que en ningún momento se le realizaran llamados de atención ni se iniciaran en su contra procesos de carácter disciplinario, pese a lo cual el 30 de diciembre de 2019, le fue remitido por parte de su empleadora, documento de terminación de contrato de trabajo a partir del 31 de diciembre de 2019, argumentando la entidad que el finiquito obedecía a una decisión unilateral y sin justa causa, por lo que se le pagarían las acreencias laborales adeudadas, entre las que se encontraba la respectiva indemnización.

Manifiesta que la decisión que le fue comunicada, consta en las actas 89 y 90 del 4 y 10 de diciembre de 2019, respectivamente, las cuales fueron levantadas en reunión de Junta Directiva y suscritas por el presidente de la Junta Directiva, Juan Diego Cifuentes y como secretario, William Becerra Ángel, pese a que él, como Director Ejecutivo, debía suscribir las actas, al haber asistido a las reuniones.

Agrega que en acta suscrita el día 4 de diciembre de 2019 quedó sentado que se nombró una comisión negociadora para terminar amistosamente su relación laboral, sin embargo, en ningún momento se llegó a un acercamiento, quedándosele adeudando para el día 31 de diciembre de 2019 \$14.341.922 por concepto de salarios, \$5.831.658 por cesantías, \$699.600 por intereses a las cesantías, \$2.914.944 por vacaciones y la indemnización por despido injusto por valor de \$24.291.667, pese a que la demandada ha recibido rubros con los cuales procurar el pago de las acreencias laborales y no lo ha hecho.

La **Asociación Colombiana de la Micro, Pequeña y Mediana Empresa-ACOPI** aceptó como fecha inicial del contrato a término indefinido el 02 de abril de 2014 con una asignación salarial de \$2.500.000 y, en su defensa, invocó como excepciones de mérito, las que denominó: "inexistencia de la obligación y carencia de acción", "cobro de lo no debido", "buena fe", "beneficio de sus propias y dolosas actuaciones", "la innominada", "enriquecimiento indebido", "mala fe de parte del demandante" e "indebida acumulación de pretensiones".

2. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

Radicación No.: 66001-31-05-003-2020-00160-01
Demandante: Hernán Octavio Hernández Galindo
Demandado: ACOPI

La Jueza de primera instancia declaró que la existencia de una relación laboral regida por un contrato de trabajo a término indefinido entre el 02 de abril de 2014 y el 31 de diciembre de 2019, momento en que terminó de manera unilateral y con justa causa por parte de la empleadora. Así, condenó a la demandada a pagar al demandante las acreencias laborales debidas, en la forma en que fueron liquidadas por la misma demandada, negó las restantes pretensiones y condenó en costas a la parte pasiva en el 10% de las causadas, al declarar probada la excepción de "buena fe" y parcialmente probadas las excepciones denominadas "cobro de lo no debido" e "inexistencia de la obligación".

Para llegar a tal determinación, en lo que interesa al recurso, la *A-quo* consideró, con ocasión a la pretensión principal, que el contrato de trabajo que tiene validez es el que contiene la firma de ambas partes y en el que se pactó como remuneración la suma de \$616.000, última que fue aumentada en virtud de los otrosíes suscritos con posterioridad, siendo el primero el que fijó la asignación salarial en la suma de \$2.500.000.

Seguidamente, al descartar la prosperidad de la pretensión principal – reintegro, por no encontrarse el demandante en ninguna de las situaciones que así lo permiten, en cuanto a los pedidos subsidiarios, esto es la indemnización por despido sin justa causa, encontró acreditado que a pesar de que fue la demandada quien tomó la decisión de dar por terminado el contrato, su decisión estuvo ajustada a derecho por cuanto en la comunicación que le entregó al trabajador le indicó que el fundamento del finiquito es la condición económica de la asociación, misma que ya había sido debatido en las justas causas y que fue producto de su gestión como Director Ejecutivo, es decir que le informó las razones y estas fueron debidamente acreditadas en el proceso, con lo afirmado por los testigos, los balances económicos desde el 2018 y las actas de la Junta Directiva.

Así, reseñó que aunque las irregularidades financieras fueron puestas en conocimiento del demandante e incluso en reunión de Junta Directiva, el mismo actor fue consciente de su actuar y por ende propuso la finalización del contrato de trabajo y cambiar su vinculación a contratos de prestación de servicios anclados a cada proyecto para garantizar el pago, reduciendo a su mínima expresión la remuneración que él iba a percibir, razón por la cual, concluyó que, no hay lugar a la indemnización por despido sin justa causa, por cuanto las razones indicadas fueron ampliamente acreditadas y sobre todo entendibles por el Despacho.

Radicación No.: 66001-31-05-003-2020-00160-01
Demandante: Hernán Octavio Hernández Galindo
Demandado: ACOPI

Respecto a los derechos de carácter laboral que se le adeudan al demandante, afirmó que los mismos fueron reconocidos por la entidad demandada y, por ende, el juzgado no encontró reparos en aceptar la liquidación aportada y que fuera realizada por la empleadora, lo cual fue debidamente certificado el 30 de diciembre de 2019 por la señora Dora Inés Cardona en su condición de contadora, precisándose en dicha certificación que los emolumentos debidos correspondía a salarios \$14.341.922, cesantías \$5.830.000, intereses a las cesantías de \$699.600 y vacaciones consolidadas de \$2.914.944, en los cuales no se tuvo en cuenta el concepto referenciado como indemnización, por no haberse causado.

Agregó, con relación a la indemnización moratoria que es irónico que fueran las actuaciones del propio demandante, en cuanto a su indebida gestión de recursos, las que produjeron el descalabro económico de la entidad y ahora rechace la falta de pago y reclame como una agresión en su contra no recibir los pagos en forma oportuna, toda vez que no se puede generar un análisis separado de la situación económica que estaba atravesando la entidad demandada y el comportamiento desplegado por el actor, ya que fue precisamente su responsabilidad la que llevó a la empleadora a incumplir sus obligaciones internas y externas, por lo cual, incluso fue terminado el contrato y se pensó en la liquidación de la asociación, por lo cual, no es procedente imponerle sanción alguna.

Finalmente, respecto a lo que tiene que ver con los aportes al sistema de seguridad social, evidenció que hay periodos que no fueron satisfechos conforme al salario que percibía el demandante, lo cual también es atribuible a él por ser quien disponía de los pagos, no obstante, se debe hacer el reajuste del ingreso a base de cotización que se tuvo en cuenta ante la AFP, en los términos que corresponde por cuenta de la entidad ACOPI, para cumplir con esa responsabilidad que le compete frente a su trabajador.

3. RECURSO DE APELACIÓN

La **parte demandante** interpuso recurso de apelación, limitando su inconformidad frente a tres aspectos:

i. Remuneración al inicio del contrato de trabajo.

Arguye que en el hecho 04 de la demanda se indica que la remuneración inicial fue por la suma de \$2.500.000, lo cual fue aceptado por la entidad demandada, razón

Radicación No.: 66001-31-05-003-2020-00160-01
Demandante: Hernán Octavio Hernández Galindo
Demandado: ACOPI

por la cual no debió el juzgado tener por acreditado un valor diferente de acuerdo a un contrato posterior que se suscribió para otros efectos que no vienen al caso.

ii. Indemnización por despido injusto.

Afirma que la conclusión a la que arriba la jueza da a entender que hechos acontecidos durante todo el contrato pueden tenerse en cuenta para justificar una terminación, como es la situación financiera que se presentó desde el 2018, momento en que si esta era la razón del finiquito, debió haberse terminado la relación en esa anualidad o iniciar el proceso disciplinario, respetando el debido proceso y la inmediatez entre la causa y la decisión, en la medida que la Junta Directiva tenía pleno conocimiento de las actuaciones del demandante y el estado económico de la entidad.

Por otra parte, alega que para la Jueza la justeza del rompimiento del vínculo estaba dado por el comportamiento que tenía el trabajador, por haber causado un descalabro económico, ultimo que no se demostró, además que desconoce que en el acta de la Junta Directiva que fuera registrada en la Cámara de Comercio se estableció que al actor se le debía una indemnización por la terminación del contrato de trabajo, al igual que se incluyó este concepto en la liquidación efectuada por la empleadora, de manera que no puede desconocerse en el proceso.

Agrega que la auditoría en la que respalda la defensa la demandada se realizó con posterioridad a la finalización del contrato, cuando debió haberse hecho en los años 2018 y 2019 como función del revisor fiscal, razón por la cual la mencionada auditoria no es oponible al demandante, al haber sido conocido por los informes desde mucho antes el estado económico.

Por otra parte, reprocha que para la jueza la manifestación del trabajador respecto a que se cambie la modalidad contractual, equivalga a aceptar la terminación del contrato e incluso, admitir el descalabro económico o su responsabilidad en el mismo, máximo que, de haber sido así, no se hubiera delegado a una comisión para negociar con el demandante la forma de terminar el contrato amistosamente.

iii. Indemnización moratoria, ante la mala fe por parte de la demandada.

Frente a la indemnización por no pago de prestaciones sociales y salarios a la fecha de terminación del vínculo, argumentó que nada tiene que ver la forma en que se

Radicación No.: 66001-31-05-003-2020-00160-01
Demandante: Hernán Octavio Hernández Galindo
Demandado: ACOPI

comportó el trabajador o si hubo detrimento patrimonial o no, ya que lo cierto es que las acreencias laborales son de carácter legal e irrenunciables y, por lo tanto, no se le puede trasladar la culpa por la omisión en el pago a la terminación del vínculo, cuando el actor no era el ordenador del gasto y sus actuaciones fueron conocidas por el Revisor Fiscal y la Junta Directiva.

Adicionalmente, afirmó que los testigos informaron que la entidad recibió unos rubros, pero que se habían pagado impuestos y otros gastos, sin tener en cuenta la prelación de créditos y que la sola situación económica de la empresa no es una razón suficiente para exonerarse de la indemnización por falta de pago de los derechos de sus trabajadores.

Por otra parte, el apoderado judicial de la **parte demandada** atacó la condena por concepto de costas procesales, argumentando que al contestar la demanda no se desconocieron los emolumentos que fueron reconocidos en la sentencia, tales como salarios, vacaciones y prestaciones sociales, razón por la cual, la única razón por la que no se han pagado es por la situación en la que el demandante dejó a la empresa, puesto que unos dineros estaban suspendidos por medidas cautelares, es decir que no se trató de omisiones intencionales o de un descuido de la demandada, sino que estaba materialmente impedida para solventar sus gastos.

Agregó que no podría ser condenada en costas, por cuanto no provocó el litigio, solamente se limitó a responder la demanda y acreditar las situaciones que dieron origen a los hechos jurídicamente relevantes, quedando probada su buena fe e intención de responder por aquellas obligaciones pendientes, generando el demandante un litigio malicioso con el que busca provecho de sus propias actuaciones dolosas, negligentes, maliciosas, o cuando menos incompetentes.

4. ALEGATOS DE CONCLUSIÓN/ CONCEPTO DEL MINISTERIO PÚBLICO

Dentro del término conferido para presentar alegatos, ninguna de las partes hizo uso de su derecho.

5. PROBLEMA JURÍDICO POR RESOLVER

De acuerdo con los argumentos expuestos en la sentencia de primera instancia y los fundamentos de las apelaciones, le corresponde a la Sala resolver los siguientes problemas jurídicos:

- Determinar el salario devengado por el actor al inicio de la relación laboral.
- Definir si el finiquito laboral está sustentado en una justa causa y, en caso negativo, si es procedente la indemnización por despido injusto.
- Establecer si hay lugar a imponer a la demandada la sanción moratoria contemplada en el art. 65 del CST.
- Analizar si es procedente exonerar de condena en costas procesales a la demandada.

6. CONSIDERACIONES

6.1. Justa causa para terminar el contrato de trabajo

Como es bien sabido, la terminación del contrato laboral de manera unilateral y por justa causa se encuentra reglamentada en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual impone a la parte que le ponga fin a la relación laboral dos limitaciones, una de carácter sustancial y otra procedimental.

La primera, tiene que ver con las causas o razones para dar por terminado el contrato, las cuales se encuentran expresamente determinadas para cada una de las partes, existiendo para el caso del empleador 15 causales enumeradas en el literal a) y para el trabajador las 8 del literal b). Por el contrario, la segunda limitación se refiere a la forma de dar por terminado el contrato, la cual se encuentra reglada en el párrafo del mismo artículo e impone a la parte que decida terminar la relación laboral que le manifieste a la otra, en el momento de la extinción, la causal o el motivo de esa determinación.

En este orden, cuando se alega la terminación sin justa causa por parte del empleador, ha sostenido el órgano de cierre de la jurisdicción ordinaria, que al trabajador sólo le corresponde demostrar el despido, para que la carga de la prueba recaiga sobre

Radicación No.: 66001-31-05-003-2020-00160-01
Demandante: Hernán Octavio Hernández Galindo
Demandado: ACOPI

el empleador demandado, en el sentido de que este último deba desplegar toda su actividad probatoria, con el único fin de acreditar que el despido se produjo atendiendo unas justas causas. En torno a los requisitos de fondo y de forma del despido, también ha indicado dicha Corporación, que además de motivarlo en causal reconocida por la ley, debe probarse su veracidad en el litigio, pues si no se acredita el justo motivo, será ilegal intrínsecamente el mismo.

Ahora bien, la norma también exige que el hecho que se invoque como motivo de terminación del contrato de trabajo debe ser presente y no pretérito respecto al conocimiento que de él tenga el patrono o el trabajador, según sea el caso.

Sobre la terminación del contrato de trabajo por justa causa, importa señalar que, la Corte Suprema de Justicia ha reiterado en su jurisprudencia que es una facultad del empleador, y al no tener un carácter sancionatorio ni una naturaleza disciplinaria, no requiere un procedimiento disciplinario previo, a menos que esté establecido en el orden interno de la empresa y suscrito de común acuerdo entre las partes, tal como lo manifestó en la providencia SL2351-2020, en la cual reiteró lo dicho de tiempo atrás, en sentencias del 22 de abril y 13 de marzo de 2008, radicaciones 30612 y 32422, últimas en las que precisó:

“Esta Corporación de tiempo atrás ha sostenido que el despido no es una sanción disciplinaria, y que por ende para su imposición no hay obligación de seguir el trámite que se utiliza para la aplicación de sanciones disciplinarias, salvo que las partes lo hayan pactado expresamente como por ejemplo en el contrato de trabajo, convención colectiva, o pacto colectivo, que no es el caso que nos ocupa.

“La jurisprudencia de la Corte ha precisado que la naturaleza del despido no es la de una sanción, por lo que para adoptar una decisión de esta índole el empleador, salvo convenio en contrario, no está obligado por ley a seguir un procedimiento de orden disciplinario; así se dijo, por ejemplo, en las sentencias del 10 de agosto de 2000, radicación, febrero 19 de 2002, radicación 17453 y julio 25 de 2002, radicación 17976, entre otras”

Por su parte, la Corte Constitucional en la SU-449 del 2020, unificó criterios y estableció que el empleador que haga uso de su facultad unilateral de terminación contractual deberá cumplir con las siguientes obligaciones:

*“**Primero**, debe existir una relación temporal de cercanía entre la ocurrencia o conocimiento de los hechos y la decisión de dar por terminado el contrato; **segundo**, dicha determinación se*

Radicación No.: 66001-31-05-003-2020-00160-01
Demandante: Hernán Octavio Hernández Galindo
Demandado: ACOPI

*debe sustentar en una de las justas causas taxativamente previstas en la ley; **tercero**, se impone comunicar de forma clara y oportuna al trabajador, las razones y los motivos concretos que motivan la terminación del contrato; **cuarto**, se exige observar los procesos previamente establecidos en la convención o pacto colectivo, en el reglamento interno, en un laudo arbitral o en el contrato individual de trabajo, siempre que en ellos se establezca algún procedimiento para finalizar el vínculo contractual; **quinto**, se impone acreditar el cumplimiento de las exigencias propias y específicas de cada causal de terminación; y **sexto**, se debe garantizar al trabajador el derecho a ser oído o de poder dar la versión sobre los hechos, antes de que el empleador ejerza la facultad de terminación, cuya aplicación, entiende la Corte, se extiende para todas las causales (...)*

6.2. Indemnización moratoria prevista en el artículo 65 del C.S.T. – Buena fe como eximente de responsabilidad

Prevé el artículo 65 del CST que, si al término de la relación laboral no se paga al trabajador los salarios y prestaciones debidos, a título de sanción el empleador deberá pagarle la suma de un día de salario por cada día de retardo, tratándose de empleados que devenguen como contraprestación el salario mínimo legal mensual vigente o, hasta por 24 meses, si lo devengado es mayor, momento en que se pagaran intereses moratorios a la tasa máxima de créditos de libre asignación certificados por la Superintendencia Bancaria.

Con todo, es bien sabido que esta sanción no procede de manera automática con el simple incumplimiento o retardo en el pago, puesto que debe constatarse si el empleador ha actuado o no de buena fe, la cual ha sido entendida como la convicción de obrar con lealtad y honradez respecto del trabajador. Para esto, ha precisado la Corte Suprema de Justicia 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 otra parte, ha sido pacífica la jurisprudencia en el sentido de que, por regla general, la crisis económica del empleador no es excusa que justifique el incumplimiento en el pago de las acreencias laborales debidas al trabajador a la terminación del vínculo laboral, pues lo contrario sería tanto como someterlo a los riesgos propios de la actividad empresarial o comercial.

No obstante, la jurisprudencia ha contemplado que en algunos casos la situación económica crítica de insolvencia reflejada en la declaratoria de un proceso de liquidación obligatoria o incluso de reorganización empresarial, podría conllevar elementos configurativos de la buena fe que pueden, eventualmente, conducir a la exoneración de la sanción moratoria, debiendo el juez valorar previamente, en cada caso, la conducta del empleador renuente al pago de acreencias laborales a un trabajador al momento de la terminación del contrato para efectos de determinar si dicha renuencia es o no de buena fe.

Cabe agregar que la situación de disolución y liquidación de la sociedad o su sometimiento a un proceso de reorganización no puede considerarse, per se, configurativo de una excepción al pago de los salarios y prestaciones sociales adeudadas a los trabajadores, ya que, en este evento el no pago oportuno no está justificado en causa legal, sino en la decisión voluntaria del deudor o de sus acreedores (artículo 11 del 1116 de 2006), aunado a que la cesación de pagos por insolvencia puede obedecer a malas prácticas empresariales, falta de diligencia y cuidado y no siempre a causas fortuitas o de fuerza mayor o a cualquier otra causa externa o ajena al control del empresario.

El derecho, entonces, no castiga al empleador que cae en insolvencia o que afronta una crisis económica, sino al que descuida sus negocios o no es precavido y diligente ante situaciones previsibles que demandan un estándar de diligencia, pues no sería acorde con el propósito disuasivo de la sanción, que la exoneración operara de manera automática ante cualquier situación de insolvencia, dado que lo importante en estos casos, a efectos de acreditar elementos constitutivos de buena fe, es que el empleador demuestre que dispuso de todos los medios para prever y gestionar la crisis y que la misma no obedeció a la falta de diligencia y cuidado del negocio sino a factores fortuitos o de fuerza mayor, cuya acreditación, en todo caso, le compete.

Ahora bien, no puede deducirse que una empleadora que fue llamada a liquidación forzada o que se somete voluntariamente a un proceso de reorganización empresarial, tenga interés en desconocer o defraudar los intereses y créditos de sus trabajadores, como para entrar a darle viabilidad al artículo 65 del C. S. del T., que, como lo ha sostenido de antaño la jurisprudencia, no es de aplicación automática, dado que en estos casos, lo que se busca con estos procesos concursales es precisamente atender de

Radicación No.: 66001-31-05-003-2020-00160-01
Demandante: Hernán Octavio Hernández Galindo
Demandado: ACOPI

manera ordenada los pasivos de la compañía, dentro de los que se encuentran, en primer orden, las deudas laborales.

6.3. Caso concreto

Partiendo del primer punto de la apelación presentada por la parte demandante, esto es el valor que encontró acreditado la jueza de primera instancia para el inicio de la relación laboral, debe decirse que sobre el particular en el hecho cuarto de la demanda se indicó expresamente que el salario pactado en el contrato de trabajo para el 2014 fue la suma de \$2.500.000, mismo que se incrementó el 03 de abril de 2015 a la suma de \$3.500.000 y así, en otras oportunidades presentó diferentes alzas.

Frente al hecho cuarto referido, contestó la demandada que *“es parcialmente cierto y explico: es cierto que el salario del demandante en el contrato inicial se pactó en la suma de 2.500.000, sin embargo tal y como se aprecia en los reportes de liquidación y pagos de seguridad social ordenados por el mismo demandante, los salarios son fluctuantes, varían de forma irregular pasando de sumas superiores a los pactado y frecuentemente bajan hasta el salario mínimo (...)”*, es decir que, le asiste razón a la apoderada de la activa en su primer inconformidad frente a la sentencia, toda vez que estando aceptada la suma indicada en la demanda como salario primigenio, dicha confesión relevaba a la falladora de determinar suma diferente, puesto que, en este punto existió consenso entre las partes y la confesión realizada por medio del apoderado judicial cumplió con los requisitos establecidos en los arts. 191 y 193 del C.G.P., en la medida que aceptar esta suma, por encima del salario mínimo que encontró acreditado la jueza, favorece a la parte contraria, es decir al demandante y, para determinar el salario no se exige un determinado medio de prueba. Con todo, debe advertirse que la parte demandada no probó un salario inferior al denunciado en el hecho cuarto, carga probatoria que recaía sobre su cabeza.

De acuerdo a ello se adicionará el numeral primero de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia para indicar que el salario inicial correspondió a la suma de \$2.500.000.

Superado lo anterior, continuando con el segundo punto de inconformidad de la activa, debe indicarse que, de acuerdo a los esquemas de los recursos de apelación se encuentra por fuera de toda discusión que el contrato entre las partes se extendió entre el 02 de abril de 2014 y el 31 de diciembre de 2019, momento en que fue terminado por

Radicación No.: 66001-31-05-003-2020-00160-01
Demandante: Hernán Octavio Hernández Galindo
Demandado: ACOPI

decisión unilateral de la empleadora, por lo que, respecto a la terminación del contrato, resta verificar si estuvo o no amparada en causal contemplada en el art. 62 del C.S. del T.

Así, se tiene que mediante misiva del 30 de diciembre de 2019¹, la demandada le comunicó al señor HERNÁN OCATAVIO HERNÁNDEZ GALIDNO su decisión de terminar el vínculo laboral a partir del 31 de diciembre de 2019 toda vez que en la pasada junta Directiva extraordinaria citada para identificar la situación económica del gremio, se dispuso tomar medidas drásticas para suspender los costos insostenibles a nivel operativos y administrativos.

Del contenido de la carta de terminación del contrato, se desprende que la razón aducida por la empleadora “reducción de costos operativos y administrativos” no se enmarca en ninguna de las justas causas enlistadas en el art. 62 del CST, razón por la cual la terminación del contrato del señor Hernández Galindo se torna injusta y, por ende, procede en su favor la indemnización moratoria establecida en el art. 64 del CST, sin que en este caso haya lugar a evaluar el desempeño del actor como Director Financiero y el manejo económico que le dio a la asociación, toda vez que estos hechos no fueron alegados por la demandada al momento de terminar el contrato y, tan solo encuentran respaldo en el informe de auditoría fechado 15 de octubre de 2020, es decir 10 meses después a la terminación del contrato.

Y es que, si realmente fue la mala gestión financiera del actor lo que motivó su despido, debió así hacérselo saber sin lugar a dudas al momento de comunicarle la terminación y, en todo caso, contar para ese momento con las pruebas que acreditaran la conducta endilgada, con el fin de que el trabajador pudiese ser oído y defenderse de las acusaciones en su contra. Así, si la pasiva pretendía probar la justa causa con la auditoría realizada por el revisor fiscal, esta debió hacerse antes de la terminación, puesto que es claro que la justa causa invocada debe ser presente, lo que excluye que se sustente en faltas pasadas y mucho menos, en otras que no se encontraron probadas al finiquito, puesto que permitir esta última posibilidad equivaldría a que los empleadores despidieran a sus trabajadores y empezaran a indagar en el desempeño durante la relación para encontrar la falta que justificara su desvinculación.

¹ Página 387, archivo 18, carpeta de primera instancia.

Adicional a lo anterior, la Sala revisó el acta No. 90 del 10 de diciembre de 2019² como quiera que esta corresponde a la Junta Directiva extraordinaria en la que se trató la situación económica del gremio y que se invoca en la carta de terminación del contrato. Así, se observa en la aludida acta que, aunque se trató ampliamente el déficit financiero de la entidad y se propusieron soluciones como la desvinculación del Director Ejecutivo como parte de los gastos de sostenimiento, no se expresó por parte de la Junta Directiva que la finalización del contrato tuviera sustento en causal diferente a la disminución de los costos de mantenimiento de la asociación y, mucho menos, que al demandante se le hubiese informado en dichas juntas que la finalización del contrato se debía a una deficiente administración de los recursos.

De acuerdo a lo anterior, ante la decisión de terminación del contrato sin justa causa por parte de la empleadora, al señor Hernán Octavio Hernández Galindo le asiste derecho a la indemnización consagrada en el art. 64 del C.S.T. equivalente a 30 días de salario por el primer año y 20 días adicionales por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y 15 días por la proporción de la fracción del 2019, para un total de 125 días de salario que asciende a **\$24.291.667**.

INDEMNIZACIÓN DESPIDO SIN JUSTA CAUSA				
SALARIO MENSUAL	SALARIO DIARIO	AÑOS LABORADOS	DÍAS INDEMNIZACIÓN	TOTAL
\$ 5.830.000	\$ 194.333	5,75	125	\$ 24.291.667

La anterior suma debe ser reconocida debidamente indexada al momento del pago, dado que la pérdida del poder adquisitivo de la moneda es un hecho notorio, razón por la cual se revocará el numeral segundo de la sentencia de primera instancia y, en su lugar se declarará que la terminación del contrato se dio sin justa causa y, en consecuencia, la demandada debe reconocer al demandante la indemnización consagrada en el art. 64 del CST, debidamente indexada.

En cuanto al tercer punto de la apelación presentada por la parte demandante, esto es, la indemnización moratoria por falta de pago de las prestaciones sociales, debe indicarse que al momento de la terminación del contrato al actor no le fue reconocida la

² Páginas 183 a 187, archivo 10, carpeta de primera instancia

liquidación final de prestaciones sociales, pese a que la demandada efectuó el cálculo correspondiente de acuerdo a la certificación emitida por la contadora de la entidad³, por lo que era consciente de su deuda, todo lo cual fue aceptado desde la contestación de la demanda y no fue motivo de inconformidad por las recurrentes.

Ahora, el debate se encuentra en que la empleadora aduce que la mala situación económica de la entidad fue lo que llevó a la cesación de pagos y al incumplimiento de las obligaciones laborales a su cargo, toda vez que sus cuentas fueron embargadas por las actuaciones desarrolladas por el demandante como Director Ejecutivo, razones que la jueza de primera instancia encontró suficientes para tener acreditada la buena fe y, con ello exonerar a la demandada de la indemnización moratoria.

Pues bien, revisado el plenario, la Sala encuentra que la demandada allegó junto con la contestación de la demanda el informe de auditoría fechado 15 de octubre de 2020, respecto al manejo administrativo y financiero de la asociación entre los años 2018 y 2019, así como el resultado integral de la situación financiera que da cuenta que para los años 2018 y 2019 se presentaron mayores gastos que ingresos, puesto que en el 2018 el total de ingresos ascendió a \$575.714.888 y en el 2019 a \$440.903.550, mientras que los costos y gastos ascendieron a \$683.956.251 y \$559.601.040, respectivamente, para un déficit de \$108.241.363 para el año 2018 y \$118.697.490 para el 2019⁴.

En ese orden, de la documental aportada es posible concluir que, en vigencia de la vinculación del contrato con el demandante, ACOPI presentaba estados financieros deficitarios y que estos eran conocidos por el trabajador, quien en su cargo de Director Ejecutivo estaba al frente de los contratos y debía gestionar los mismos, de manera que se pudiera cumplir con las obligaciones contraídas. No obstante, no se da cuenta de qué acciones propuso el trabajador a la Junta Directiva, para tratar de salir de dicha situación, misma que fue producto de su mala gestión e, incluso del ocultamiento de información a los asociados, puesto que en la auditoría quedaron en evidencia los malos manejos del actor, como la utilización para usos personales de la tarjeta de crédito de la que era titular la demandada o, la adquisición de un vehículo para uso propio, a pesar de que la tarjeta de propiedad se encuentra a nombre de la empleadora.

Adicional a lo anterior, la pasiva procuró los testimonios de Juan Diego Cifuentes Arbeláez y Jorge Iván Buitrago Reinoso, presidente de la Junta Directiva y Revisor Fiscal

³ Página 147, archivo 10, cuaderno de primera instancia

⁴ Página 513, archivo 18, cuaderno de primera instancia.

Radicación No.: 66001-31-05-003-2020-00160-01
Demandante: Hernán Octavio Hernández Galindo
Demandado: ACOPI

de ACOPI, respectivamente, quienes dieron cuenta de la situación financiera de la entidad en los siguientes términos:

Juan Diego Cifuentes Arbeláez indicó que cuando se dio la terminación del contrato del demandante la asociación estaba sin fondos, tenían muchas deudas y para ese momento ni siquiera sabían a cuanto ascendían las mismas, puesto que eran muchas las personas insatisfechas por el incumplimiento de los proyectos, ya que figuraban como efectuados unos pagos que realmente nunca se hicieron, situación que se ha extendido hasta la actualidad, porque hay quienes siguen buscando a los miembros de la Junta Directiva para preguntarles cuando van a pagar.

Agregó que tuvieron problemas legales por falta de pago del canon de arrendamiento del inmueble donde estaba ubicada ACOPI, por lo que tuvieron que trasladarse a una sede de la UTP donde no pagan arrendamiento, ya que al propietario del predio donde se encontraban le fueron girados cheques sin fondos e inició las respectivas acciones judiciales.

Precisó que cuando el nuevo Director Ejecutivo asumió el cargo, las deudas superaban 300 millones de pesos, por lo que pensaron en la liquidación, no obstante, decidieron hacer un esfuerzo para salvar la sociedad y cumplir con los embargos de los bancos, los cobros por parte de la Dian y las acciones judiciales por los cheques devueltos del arrendamiento, que empezaron a surgir inmediatamente salió el demandante de la entidad, estando en la actualidad aun procurando el pago de aportes a la DIAN.

Por su parte, Jorge Iván Buitrago Reinososa aseguró que en los estados financieros se evidenciaba que los pasivos eran muy grandes, los gastos fijos eran muy altos y esto se empezó a notar desde julio o agosto de 2019, por lo que se trató de generar recursos, ya que no se pagaron las prestaciones sociales por falta de recursos, así como han tenido que recurrir a acuerdos de pago con la DIAN para solventar los impuestos debidos.

Reiteró que la agremiación no ha tenido los ingresos para afrontar los gastos, tiene un detrimento patrimonial, ya no tienen instalaciones propias, sino que están en un lugar que les prestó la UTP donde no pagan servicios públicos, siendo conocidos los embargos una vez se desvinculó al demandante, lo que limitó a un más los pagos de sus obligaciones, pues deben conseguir recursos para pagar los pasivos de los contratos que quedaron pendientes y los cheques que se giraron sin fondos para solventar los arrendamientos.

Indicó que ACOPI subsiste del pago de las cuotas de los afiliados y de lo que quede de la ejecución de los contratos, no obstante, el rubro de afiliación no alcanza a cubrir los gastos de funcionamiento, por lo que requieren de más afiliaciones o contratos, pero desde que se despidió al demandante solo se han dado tres contratos más y con lo que resulta de estos se pagan las deudas, incluyendo las de la Dian.

De la testimonial aducida encuentra la Sala que realmente la situación financiera de ACOPI no mejoró a partir de la desvinculación del actor y que, al momento de llevarse a cabo la audiencia de trámite y juzgamiento, persistían como insolutas las obligaciones adquiridas con los proyectos contratados por el demandante. Asimismo, se evidencia que para disminuir los costos operativos se trasladó la sede de la asociación a un predio de la UTP, en donde no deben pagar canon de arrendamiento ni servicios públicos, todo lo cual se dio como parte de la decisión de la Junta Directiva de mantener funcionando y aminorar los gastos, dada la grave situación financiera que afrontaban y que era difícil de superar sin la presencia de nuevos asociados y con la mala reputación ocasionada por los incumplimientos sistemáticos.

Ahora, si bien los inconvenientes financieros que alega la demandada, no implican por sí solos que la actitud de la empleadora esté desprovista de mala fe frente al demandante, lo cierto es que de las pruebas recaudadas se evidencia que en los tres años que han transcurrido desde la terminación del vínculo, los contratos ejecutados por ACOPI han sido mínimos y los recursos se han destinado a cumplir los mismos o amortiguar las obligaciones por las cuales fueron embargados y que les impiden efectuar mayores maniobras financieras, razón por la cual, no puede concluirse que la falta de pago se debió a una actitud mal intencionada, en la medida que aun reduciendo los costos operacionales como los cánones de arrendamiento, el pago de servicios públicos y la nómina de la asociación, ya que de tres trabajadores continuó solo la encargada de servicios generales y archivo, ACOPI no ha contado con la solvencia necesaria para disponer de sus recursos libremente.

Adicional a lo anterior, para la Sala no puede pasarse por alto que dentro de las funciones del trabajador estaba la de procurar el saneamiento o la estabilidad de la parte financiera de la empleadora, puesto que el demandante no era cualquier trabajador, sino el responsable de las finanzas de la entidad, en razón a lo cual sus decisiones tenían una incidencia directa en la economía de ACOPI y, a pesar de que con posterioridad a la

Radicación No.: 66001-31-05-003-2020-00160-01
Demandante: Hernán Octavio Hernández Galindo
Demandado: ACOPI

terminación del contrato no estaba en su poder procurar el pago de sus acreencias, estas evidentemente no pudieron ser saldadas en el momento oportuno, por su desempeño como Director Ejecutivo, con lo cual dejó a la asociación sumida en las deudas y sin mayores posibilidades de salir de allí, por cuanto el incumplimiento de los contratos generó una caída reputacional e, incluso, la desafiliación.

En ese orden, para la Sala la falta de pago de las acreencias laborales del aquí demandante no responde a una actitud malintencionada por parte de la empleadora, a lo cual debe sumarse la máxima del derecho que impide a una persona beneficiarse de su propia culpa o negligencia, por lo cual, no puede el demandante percibir la indemnización por falta de pago de sus acreencias laborales, cuando precisamente esta omisión deviene de su gestión como Director Ejecutivo y ordenador del gasto.

Corolario de lo anterior, se confirmará la sentencia apelada en este punto, al no ser de recibo las argumentaciones de la apoderada judicial de la demandante y, contrario a ello, encontrarse probada la excepción de buena fe, como lo concluyó la a-quo.

Con las anteriores consideraciones quedan resueltos los tres puntos de la apelación presentada por la activa, por lo que únicamente resta atender los argumentos de la alzada presentada por la demandada, tendiente a la exoneración de la condena en costas impuesta sobre el 10% de las causadas.

Al respecto, recuérdese que en los términos del art. 365 del C.G.P. debe imponerse el pago de las costas a la parte que resultada vencida, siendo procedente efectuar condena parcial cuando la demanda no prospere íntegramente, tal como ocurre en este caso en el que se negaron los pedidos encaminados a obtener el reintegro, la indemnización moratoria, la sanción por no consignación de las cesantías y, únicamente se accede al reconocimiento de las prestaciones sociales y salarios adeudados y la indemnización por despido injusto.

Así, se confirmará la condena en costas en contra de la demandada, sin que haya lugar a aumentar el porcentaje, como quiera que la actora no recurrió dicha disposición y, en todo caso, la condena efectuada en esta sede influirá necesariamente en la liquidación de costas al momento que se fijen las agencias en derecho.

Radicación No.: 66001-31-05-003-2020-00160-01
Demandante: Hernán Octavio Hernández Galindo
Demandado: ACOPI

Costas en esta instancia a cargo de la demanda ante la improsperidad del recurso, no se imponen al demandante por la prosperidad parcial de su recurso.

En mérito de lo expuesto, el **Tribunal Superior del Distrito Judicial de Pereira - Risaralda, Sala Primera de Decisión Laboral**, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

RESUELVE

PRIMERO: ADICIONAR el numeral primero de la sentencia proferida por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Pereira el 14 de septiembre de 2021 en el sentido de que el salario inicial correspondió a la suma de \$2.500.000.

SEGUNDO: REVOCAR el numeral segundo de la sentencia apelada y, en su lugar:

*“SEGUNDO. DECLARAR que la relación laboral feneció por decisión unilateral y sin justa causa por parte de la empleadora. En consecuencia, **CONDENAR a la Asociación Colombiana de la Micro, Pequeña y Mediana Empresa- ACOPI a reconocer y pagar a favor del señor Hernán Octavio Hernández Galindo la suma de \$24.291.667 por concepto de indemnización por terminación del contrato sin justa causa, en los términos del art. 64 del C.S.T”.***

TERCERO: CONFIRMAR en todo lo demás la sentencia recurrida.

CUARTO: CONDENAR en costas de segunda instancia a la demandada. Liquidense por el juzgado de origen.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

La Magistrada ponente,

Con firma electrónica al final del documento

ANA LUCÍA CAICEDO CALDERÓN

Los Magistrados,

Radicación No.: 66001-31-05-003-2020-00160-01
Demandante: Hernán Octavio Hernández Galindo
Demandado: ACOPI

Con firma electrónica al final del documento
GERMAN DARIO GOEZ VINASCO

Con firma electrónica al final del documento
JULIO CÉSAR SALAZAR MUÑOZ
Impedido

Firmado Por:

Ana Lucia Caicedo Calderon
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala 001 Laboral
Tribunal Superior De Pereira - Risaralda

German Dario Goez Vinasco
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala 003 Laboral
Tribunal Superior De Pereira - Risaralda

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación: **a47ed9fb4f3a00e7a4a58859a0ae7654fd6caac6c43ebad76f8cd3fecdc4cbcc**

Documento generado en 28/07/2023 03:34:33 PM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:
<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>