

REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE PEREIRA
SALA DE DECISIÓN LABORAL

M.P. DR. GERMÁN DARÍO GÓEZ VINASCO

PROCESO:	Ordinario Laboral
RADICADO:	66001-31-05-004-2019-00215-01
DEMANDANTE:	Isleny Del Socorro Llano Duque Omaira De Jesús García Morales
DEMANDADO:	Cooperativa EPSIFARMA - En Liquidación -
ASUNTO:	Sentencia 02-12-2020
JUZGADO:	Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Pereira
TEMA:	Acreencias laborales

APROBADO POR ACTA No. 195 DEL 07 DE DICIEMBRE DE 2021

Hoy, nueve (09) de diciembre de dos mil veintiuno (2021), el Tribunal Superior de Distrito Judicial de Pereira, Sala de Decisión Laboral integrada por los magistrados **Dra. OLGA LUCIA HOYOS SEPÚLVEDA**, **Dr. JULIO CÉSAR SALAZAR MUÑOZ** y como ponente **Dr. GERMÁN DARÍO GÓEZ VINASCO**, procede a resolver recurso de apelación interpuesto por la demandada contra la sentencia de primera instancia, proferida el 02-12-2020 por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de esta ciudad dentro del proceso ordinario promovido por **ISLENY DEL SOCORRO LLANO DUQUE Y OMAIRA DE JESUS GARCIA MORALES** contra **COOPERATIVA EPSIFARMA EN LIQUIDACION** , radicado **66001-31-05-004-2019-00215-00**.

Seguidamente se procede a proferir la decisión por escrito aprobada por esta Sala, conforme al artículo 15 del Decreto No. 806 de 2020, expedido por el Ministerio de Justicia y del Derecho, la cual se traduce en los siguientes términos,

S E N T E N C I A No. 111

I. ANTECEDENTES

1) Pretensiones

La señora **ISLENY DEL SOCORRO LLANO DUQUE** y **OMAIRA DE JESUS GARCIA MORALES** demandaron a la Cooperativa **EPSIFARMA** - En liquidación - con el fin que se condene al pago de la indemnización por despido injusto, además de la indexación y costas.

2) Hechos

Los hechos sobre los cuales se edifican las pretensiones se sintetizan en que:

La señora **ISLENY DEL SOCORRO LLANO DUQUE** y **OMAIRA DE JESUS GARCIA MORALES**, ingresaron a laborar a favor de la demandada **EPSIFARMA** desde el **06-07-2002** y el **16-11-2006**, respectivamente, ambas como auxiliares de farmacia en Megacentro Pinares, devengando un salario de **\$1.067.325** mensuales.

Resaltan que la empresa demandada entró en liquidación en **diciembre de 2018**, sin que desde el mes **noviembre de 2018** hubiesen cumplido con el pago de salarios y demás prestaciones (cesantías, intereses a las cesantías, prima de servicios y vacaciones entre el 01-01-2018 y el 02-04-2019, salarios de noviembre de 2018 a marzo de 2019).

Agregan que en **marzo de 2019** y el **19-12-2018**, respectivamente, se les notificó que la empresa al carecer de un punto en la ciudad para reubicarlas, disponían a partir del **04-03-2019** y el **19-12-2018**, respectivamente, a dar aplicación del artículo 140 CST, sin que fuese necesario prestar el servicio de manera presencial en las instalaciones de la demandada en tanto que las demás cláusulas permanecían vigentes. Ante dichas circunstancias, el **28-03-2019** las trabajadoras presentaron su renuncia por incumplimiento de las obligaciones del artículo 62 del CST, literales b), numerales 6 y 8, siéndoles aceptada el **10-04-2019**, más no lo correspondiente al auto despido. Finalizan resaltando que las prestaciones y vacaciones de enero de 2018 hasta el 10-04-2019 no se le cancelaron.

3) Posición de la demandada

EPSIFARMA, se opuso a las pretensiones de la demanda y En su defensa, señala que la demanda carece de fundamentos legales para su reconocimiento, la empresa se encuentra en proceso jurídico de liquidación donde la cesación de pagos es una consecuencia natural de este tipo de procesos; además que los pagos adeudados obedecen a una situación de fuerza mayor que debe respetar un orden temporal.

En suma, señala que la demandada no fue ajena a la crisis del sector salud y en esa medida se vio avocada a su cierre definitivo por ello se empezaron a registrar demoras en los pagos de salarios y prestaciones sociales; sin embargo, nunca se negó a la deuda que tenía de las acreencias laborales de cada una de las demandadas, sin estar de acuerdo en el tema del despido indirecto. (Pág. 79 sgts).

Como excepciones propuso *“inexistencia de fundamento de hecho que permita aplicar norma de derecho alguna”, “inexistencia del derecho legalmente protegible”, “manifiesta mala fe de los demandantes”, “Inexistencia de la obligación”, “cobro de lo no debido”, “genérica”*

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA:

El Juzgado 4° Laboral del Circuito de Pereira desató la litis en primera instancia mediante sentencia en la cual resolvió: **1) DECLARAR** que la terminación de los contratos de trabajo a término indefinido que habían suscrito las señoras **ISLENY DEL SOCORRO LLANO DUQUE** y **OMAIRA DE JESÚS GARCÍA MORALES** con la

COOPERATIVA EPSIFARMA - En Liquidación-, se produjo por causas imputables al empleador, de conformidad con lo expuesto en la parte motiva de esta providencia; **2) CONDENAR** a la **COOPERATIVA EPSIFARMA** - En Liquidación - al reconocimiento y pago a favor de la señora **ISLENY DEL SOCORRO LLANO DUQUE** la suma de **\$12.256.449** por concepto de indemnización por despido indirecto, la que deberá ser indexada desde la finalización del contrato de trabajo, esto es, 27 de marzo de 2019 y, hasta el momento en que se verifique el pago total de esa obligación; **3) CONDENAR** a la **COOPERATIVA EPSIFARMA EN LIQUIDACIÓN** al reconocimiento y pago a favor de la señora OMAIRA DE JESÚS GARCÍA MORALES la suma de **\$9.155.029** por concepto de indemnización por despido indirecto, la que deberá ser indexada desde la finalización del contrato de trabajo, esto es, 27 de marzo de 2019 y, hasta el momento en que se verifique el pago total de esa obligación; **4) DECLARAR** no probadas las excepciones propuestas por la entidad accionada; **5) CONDENAR** a la **COOPERATIVA EPSIFARMA** - En Liquidación - en costas procesales en un 50% de las causadas en esta actuación.

Como fundamento de la decisión, la juez de primera instancia señaló que, las partes llegaron a un acuerdo parcial frente a las pretensiones encaminadas al pago de salarios, prestaciones sociales y vacaciones peticionadas, acuerdo que se aceptó en la audiencia de conciliación, razón por la cual el proceso continuó respecto de la indemnización por despido sin justa causa.

En torno a tal eje litigioso, sostuvo que la decisión de terminación unilateral que proviene del trabajador invocando una justa causa atribuible al empleador (despido indirecto), al trabajador le corresponde el hecho alegado y que su empleador incurrió en alguna de las causales contenidas en el literal b del artículo 62 del código sustantivo del trabajo, caso en el cual se genera la indemnización del artículo 64 del CST.

Conforme a ello y con soporte en el material probatorio encontró probado que la razón por la que renunciaron las trabajadoras fue por el no pago de los salarios de noviembre a marzo de 2019 (fecha de retiro), además de la prima de servicio, cesantías, intereses a las cesantías y vacaciones de las vacaciones que correspondieron al 2018, razones que se comunicaron al empleador y sin que este, hubiese acreditado una justa causa frente al incumplimiento en el pago de los emolumentos en atención a que el proceso de liquidación no hace parte de las justas causas del artículo 62 y 63 del código sustantivo de trabajo, amen los créditos causados y no pagos a los trabajadores son créditos de primera clase que deben pagarse antes que los demás.

III. RECURSOS DE APELACIÓN

Inconforme con la decisión la apoderada de la **Cooperativa EPSIFARMA** - en liquidación - interpuso recurso de apelación, el cual sustentó en que la falta de pago obedeció a la iliquidez de la empresa y por estar sujeto a una norma especial que regula el orden de pago de los pasivos de una empresa en liquidación, mandato que la demandada

debió aplicar desde noviembre del 2018 en la medida que no podía disponer de los recursos para el pago de pasivos específicos. Agrega, que en primer orden estaban los gastos de liquidación y en segundo las acreencias laborales, aspecto que hizo la demandada.

De otro lado, refiere que la empresa propuso la alternativa de llegar a una terminación de contrato por mutuo acuerdo, propuesta que no tuvo a bien para las demandantes, por lo que la demandada pretendió salvaguardar los derechos y evitar generar incumplimiento de la obligación.

Finalmente, recriminó la condena en costas al considerar que actuó bajo el marco legal y jurisprudencial, además de y haberse llegado a una conciliación.

IV. ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

Mediante fijación en lista del 24-08-2021, se corrió traslado a las partes para alegar de conclusión.

Dentro de la oportunidad, la **COOPERATIVA EPSIFARMA EN LIQUIDACIÓN** reiteró su solicitud de que fuera revocada la sentencia toda vez que se aportaron pruebas en las que se les han ido haciendo abonos a los pasivos y se llegó a acuerdo conciliatorio; a las actoras se les propuso llegar a un acuerdo mutuo para terminar el contrato con el fin que optaran por el pago de un bono de retiro tazado con la formula prevista del artículo 64 del C.S.T. sin embargo estas propuestas fueron rechazadas a sabiendas que la empresa ya no tenía posibilidad de funcionamiento.

La parte **demandante** solicita se confirme la decisión adoptada por la A-quo reiterando que la renuncia de las mandantes se debió al incumplimiento reiterativo por parte del empleador de los deberes legales y convencionales que tenía a pagar sus salarios y prestaciones sociales como retribución económica por la prestación del servicio derivada del contrato laboral celebrado.

Surtido el trámite que corresponde a esta instancia procede la Sala de decisión a dictar la providencia que corresponde, previas las siguientes,

V. CONSIDERACIONES

Como aspecto previo, se tiene que las partes en contienda durante la audiencia de que trata el artículo 77 CPTSS conciliaron parcialmente las pretensiones (1.1. a 1.5. y de 2.1. a 2.5) que estaban encaminadas al pago de las cesantías, intereses a las cesantías, prima de servicios, vacaciones y salarios que se enunciaron adeudados, por lo que la controversia continuó respecto a la pretensión 1.6 y 2.6, esto es, respecto de la indemnización por despido indirecto.

Ahora, con los argumentos expuestos en la sentencia de primera instancia, los fundamentos de la apelación y los alegatos de conclusión,

corresponde a la Sala resolver si hay lugar a condenar al demandado al pago de la indemnización por despido, teniendo en cuenta su estado de liquidación.

Considera la Sala, que la sentencia apelada debe **CONFIRMARSE**, son razones:

En el caso de autos no se discuten los siguientes hechos: **1)** ISLENY DEL SOCORRO LLANO DUQUE trabajó para la demandada entre el 06-junio-2002 hasta el 27-marzo-2019 (Pág.22); **2)** OMAIRA DE JESÚS GARCÍA MORALES trabajó para la demandada entre el 16-noviembre-2006 hasta el 27-marzo-2019 (Pág. 17); **3)** El último salario de las trabajadoras era por valor de \$1.067.325 (Pág.22); **4)** Por Asamblea General del 30-11-2018, inscrita el 05-12-2018, la entidad demandada fue declarada disuelta y en estado de liquidación (Pág. 67 sgts); **5)** El 18-12-2018 y el 04-03-2019, EPSIFARMA informó a la señora Omaira de Jesús García Morales e Isleny del Socorro Llano Duque, respectivamente, que a partir del 19-12-2018 y el 04-03-2019, respectivamente, darían aplicación del artículo 140 CST, por lo que entre otras, continuarían percibiendo el salario sin prestación del servicio (Pág.19 y 23); **5)** La demandada mediante oficio del 10-04-2019 y del 11-04-2019, en respuesta a la solicitud del 27-03-2019 a través de la cual las demandantes solicitaron “cancelar siete quincenas atrasadas, auxilio de transporte, consignación de las cesantías, además de su renuncia”, informa que a partir del noviembre de 2018 se inició la disolución y liquidación voluntaria de la empresa ante situaciones de iliquidez y por dificultades de cancelar acreencias laborales. En dicha misiva, acepta la renuncia de la trabajadora, más no los fundamentos de esta con los cuales pretendía un despido indirecto, argumentando que las dificultades en el pago de salarios, prestaciones, aportes y demás, se derivaban del estado de disolución y liquidación, sin que existiere mala fe (Pág. 220-222 y 215-219)”.

Del despido indirecto.

Indica el párrafo del artículo 63 CST que,
«la parte que termina el unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esa determinación, sin que posteriormente pueda alegarse válidamente causales o motivos diferentes»

En casos como el citado, corresponde al trabajador la carga de probar la justa causa que alega en la renuncia, tal y como lo ha lineado la Sala de Casación Laboral, entre otras, en la sentencia SL42919/2019, así,
«En cuanto a la indemnización por despido indirecto, debe recordarse que de manera pacífica esta Sala ha sostenido, que cuando es el trabajador quien da por terminado el contrato de trabajo aduciendo una justa causa imputable al empleador, atribuyéndole el incumplimiento sistemático de sus obligaciones, es la parte actora quien tiene la carga probatoria de demostrar ante el juez del trabajo, que efectivamente los hechos generadores del finiquito contractual ocurrieron»

Así mismo, la Corte en sentencias SL61750/2019 y SL47375/2016, precisa que debe existir inmediatez entre la causa y el despido, así,
«...la decisión de finiquitar el vínculo contractual en esas condiciones debe realizarse dentro de un término prudencial, razonable, de suerte que no exista duda de que el motivo que se alega

como originario del mismo, en realidad lo es; es decir, que se evidencie el nexo causal entre uno y otro, lo que lógicamente, no implica que el despido indirecto deba darse de manera inmediata o coetáneamente con el hecho generador del mismo».

Dichos requisitos, esto es, la renuncia motivada en causas imputables al empleador, además de la inmediatez se acreditaron en el sublite, a través de respuesta a la misiva del 27-03-2019 adosada a folios 220-222 respecto de Isleny del Socorro Llano Duque y a folios 215-219 respecto de Omaira de Jesús García Morales, quienes dan cuenta del incumplimiento del empleador en el pago de “*siete quincenas atrasadas, auxilio de transporte, consignación de las cesantías del 2018*”, por hechos generados desde noviembre de 2018.

Ahora, dicha justificación claramente se finca básicamente en el numeral 6 de los artículos 62 y 63 del CST, que se lee como justa causa, «*El incumplimiento sistemático sin razones válidas por parte del empleador, de sus obligaciones convencionales o legales.*»

Lo anterior implica la necesidad de constatar si el demandado reiteró la conducta injustificada de no cancelar oportunamente los salarios y prestaciones a las demandantes, porque el incumplimiento del deudor no solo debe ser sistemático sino también injustificado, al tenor de la norma en cita.

A propósito de lo anterior, la Sala de Casación Laboral en sentencia SL55480/2018, explica lo anterior así:

«... frente al incumplimiento sistemático la Corte al referirse a la causal del numeral 10 del literal a) del artículo 7 del Decreto 2351 de 1965, que tiene plena aplicación para esta eventualidad en lo que respecta a lo que debe entenderse por el vocablo «sistemático», en sentencia CSJ SL 6 de jun. 1996 rad. 8313, puntualizó:

[...] Considera la Sala oportuna la ocasión para referir que la causal 10 del artículo 7o. del Decreto 2351 de 1965 que faculta al empleador para despedir en forma justa a un trabajador, exige que la inejecución de las obligaciones legales o convencionales sea sistemática, entendiéndose con ello que deba ser regular, periódica o continua, que apunte a demostrar que el trabajador ha tomado la conducta o el propósito de incumplir»

Pues bien, en este asunto, afirma la parte actora que la aquí demandada dejó de cancelar sus salarios y prestaciones causadas desde noviembre de 2018 hasta el momento de la terminación (marzo de 2019), en tanto que la parte demandada, por vía de alegatos, asegura que hizo abonos y que llegó a un acuerdo conciliatorio con las trabajadoras, argumentos que no tienen eco en esta instancia primero, porque hay evidencia de la falta de pago de los emolumentos reclamados al momento de la finalización del vínculo laboral y, segundo porque la conciliación realizada durante la audiencia del artículo 77 del CPTSS e incluso el pago de los aportes a seguridad social y parafiscales fueron ulteriores al momento de la terminación del vínculo laboral en consideración al incumplimiento del demandado en el pago de los derechos laborales generados desde noviembre de 2018.

Basta con observar la contestación al hecho séptimo y décimo noveno para encontrar que fueron ocho las quincenas adeudadas entre noviembre de 2018 y marzo de 2019, además de la prima de diciembre

de 2018 que fueron impagas y solo se atendieron parcialmente luego de terminada la relación laboral, situación que también sucedió con los intereses a las cesantías que cuentan con un abono del 08-08-2019 y del 02-08-2019 (Pág. 147, 177-178) y la primera quincena de diciembre de 2018 de la que se abonaron unas sumas de dinero en marzo de 2019 (Pág. 169 y 199). Lo anterior, sin dejar de lado la conciliación a la que se llegó durante este trámite, son aspectos que hacen evidente el incumplimiento sistemático de las obligaciones que incumbían al empleador.

Así mismo, se observan algunos abonos de nómina de los meses de noviembre y diciembre de 2018 (fols. 150, 151, 161, 162 y 170 respecto de Omaira García) y (fls. 180, 181, 191, 192 y 200 respecto de Isleny Llano).

Ahora, de los documentos arrimados por la demandada, se observa que la seguridad social y parafiscales de octubre de 2018 a marzo de 2019, según las planillas de fols. 144-145, se cancelaron luego de la terminación del vínculo, específicamente el 16-04-2019, respecto de Omaira de Js. García Morales, no así respecto de Isleny de Socorro Llano, según se observa de pág. 173-174.

Finalmente, frente a los documentos que se arrimaron y que dan cuenta de pagos de salarios y prestaciones causados con antelación a las fechas discutidas en el proceso, por ello mismo no es del caso tener en cuenta en este análisis (Fs. 146-172, 176-202).

En tal orden, como quiera que las cesantías, intereses a las cesantías, prima de servicios y salarios de noviembre de 2018 a marzo de 2019, estaban insolutas a la fecha de retiro o en algunos casos, fueron cancelados abonos de manera tardía, lleva a concluir que las demandantes a partir de noviembre de 2018 no fueron retribuidas periódicamente, aspecto que desmerita la ocasionalidad o el incumplimiento esporádico por parte del empleador respecto de sus obligaciones con las accionantes, aspectos estos que abren el camino hacia la indemnización deprecada.

Ahora, argumenta la demandada en su recurso que el incumplimiento de las obligaciones legales con las trabajadoras, fue por razones de iliquidez y por el hecho de la liquidación de la empresa.

En torno a la iliquidez, es claro que conforme al artículo 28 del CST, el trabajador nunca debe asumir los riesgos o pérdidas de su empleador, amén que no puede olvidarse que el trabajador es la parte débil de la relación y que el contrato de trabajo se encontró vigente aún después del inicio de proceso de liquidación.

De allí, que el argumento de la demandada consistente en que *“debido al orden de pago de los pasivos de una empresa en liquidación, la demandada debió aplicar desde noviembre del 2018 la imposibilidad de disponer de los recursos para el pago de pasivos específicos, advirtiendo que en primer orden, se encontraban los gastos de liquidación y en segundo las acreencias laborales”*, corresponden a argumentos que se tornan insuficientes para justificar el incumplimiento de las obligaciones laborales respecto de

los contratos de trabajo vigentes durante el proceso de liquidación, como aquí sucedió.

Ello se afirma, porque el artículo 120 de la Ley 79 de 1988, dispone frente a la liquidación voluntaria de las cooperativas que deberá procederse al pago según el orden de prioridades, estando de primero los gastos de liquidación, el cual involucra el pago de “salarios y prestaciones sociales causados durante el proceso de liquidación”¹, situación que también ocurre frente a la liquidación de las sociedades al tenor del artículo 71 de la Ley 1116 de 2006.

En este aspecto, es de traer a colación que la Superintendencia de Sociedades, en concepto del 20-11-2019 (Oficio 220-126215), explica: *“De una parte, el artículo 50, numeral 5, citado, establece que uno de los efectos de la apertura del trámite de liquidación judicial es la terminación de contratos de trabajo, con el consecuente pago de las indemnizaciones que dicha terminación conlleva a favor de los trabajadores de conformidad con lo previsto en el Código Sustantivo del Trabajo (..)*

Por otro lado, al tenor de lo previsto en el artículo 71 de la Ley 1116 de 2006 las obligaciones causadas con posterioridad a la fecha del inicio del proceso de liquidación judicial tienen categoría de gastos de administración, dentro de los cuales se encuentran las obligaciones que se causen a partir de dicha oportunidad, independientemente de su naturaleza, esto es, dentro de este tipo de gastos se encuentran los laborales, fiscales, servicios públicos, honorarios del promotor o del liquidador, los gastos necesarios para la conservación de activos que conforman el patrimonio a liquidar, entre otros, que sean exigibles desde ese momento.

Dispone el mismo artículo 71 que los gastos de administración tendrán preferencia para su pago sobre aquellas obligaciones causadas con anterioridad al inicio del proceso de insolvencia y que serán objeto del proceso de liquidación judicial, según sea el caso y que los acreedores de este tipo de obligaciones podrán exigir su pago por vía judicial o coactiva en el caso que el liquidador se niegue a efectuarlo con la preferencia que les corresponde.

No obstante, la preferencia para su pago dentro de un proceso de liquidación judicial de la que gozan los gastos de administración, téngase en cuenta que los créditos relacionados con indemnizaciones por terminación de contratos laborales son considerados gastos de administración y deben cancelarse con prioridad dentro de los demás créditos preferentes de la misma categoría.

Para tal fin, es necesario tener en cuenta lo expuesto sobre el particular por la Honorable Corte Constitucional, en sentencia T-568 de 2011:

El hecho de que una empresa pueda enfrentar una situación financiera crítica no la releva del deber de cumplir con sus compromisos previamente adquiridos, “por cuanto es obligación de las entidades públicas o privadas, prever con antelación las partidas presupuestales indispensables que conlleven a la garantía y cumplimiento puntual de las obligaciones laborales”. En consecuencia, si ello no fue previsto en la correspondiente partida presupuestal, las acreencias laborales deben tener una efectiva prelación frente a las demás deudas asumidas por la empresa y deben pagarse inclusive

¹ Ver instructivo para la liquidación de organizaciones solidarias que no ejercen actividad financiera. Supersolidaria.

conforme a las condiciones pactadas en las convenciones colectivas, si a ello hubiere lugar.

“4.2. Desde la perspectiva de la legislación laboral y civil se ha establecido frente a prelación de los créditos laborales que estos son causados o exigibles de los trabajadores por concepto de salarios, cesantías y demás prestaciones sociales e indemnizaciones laborales, pertenecen a la primera clase de créditos que establece el artículo 2495 del Código Civil. Por tanto, cuando la quiebra imponga el despido de trabajadores, los salarios, prestaciones sociales e indemnizaciones se tendrán como gastos pagaderos con preferencia sobre los demás créditos. De modo que el pago de los créditos de carácter laboral guarda prelación sobre las demás obligaciones, incluso sobre aquellas otras que el código civil califica como de primer grado.

“Lo anterior, de acuerdo con las disposiciones de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.), que en el Convenio 95 “relativo a la protección del salario” establece que en caso de quiebra o de liquidación judicial de una empresa, los trabajadores deben ser considerados como acreedores preferentes en lo que respecta a salarios, y deben tener una relación de prioridad frente a los demás créditos preferentes (...).”

Con todo, al estar las actoras con sus contratos de trabajo vigentes durante el proceso de liquidación, esa sola condición ameritaba el pago de los salarios y prestaciones, con preferencia sobre otros créditos y, en ese orden, al no existir una razón atendible para haber incurrido en el incumplimiento sistemático de las obligaciones, conlleva a que a se amerite el pago de la indemnización por despido injusto.

De otro lado, la Jurisprudencia en aquellos eventos en que hay extinción de la entidad y la supresión del empleo, ha precisado que ello no constituye una justa causa de despido, por lo que hay lugar a la indemnización; pues la liquidación o supresión de entidades, no implica que se pueda despedir a sus trabajadores, invocando esa circunstancia como justa causa y sin el pago de la indemnización correspondiente, pues el despido podrá ser legal, pero no justificado (SL 4984-2017, SL1042-2015, SL13593-2015).

Ahora, si bien argumenta la demandada que las trabajadoras se les propuso como alternativa de llegar a una terminación de contrato por mutuo acuerdo con cancelación de la respectiva indemnización, la cual no acogieron, corresponden a aspectos que no se oponen a la indemnización del artículo 64 CST que se genera en virtud del despido indirecto.

Con todo, al ser la consecuencia del despido indirecto que el empleador pague al laborante la respectiva indemnización por despido del inciso 2 del artículo 64 del código sustantivo del trabajo, se dispondrá a confirmar la condena impuesta por la a-quo en la medida a que dichas cuantificaciones además de estar ajustadas a derecho tampoco fueron recriminadas en su valor por la demandada.

En cuanto a la condena en costas impuesta en la primera instancia, se tiene que el artículo 365 del C.G.P., ordena la condena en costas para la parte vencida en el proceso; como quiera que a la demandada le

fueron decididas desfavorablemente las excepciones de mérito que formuló con la contestación y no fue absuelta de las pretensiones incoadas por la demandante, se cumplen los presupuestos dados en la Ley para imponer dicha condena, no teniendo asidero los argumentos esbozados por la apoderada recurrente consistentes en que la demandada cumplió con lo que la ley, tal aspecto no se constituye como una excepción para exoneración de la condena impuesta, razón por la cual no se modificará dicha condena.

Con todo, habrá de confirmarse la sentencia apelada al no haber tenido prosperidad el recurso de apelación interpuestos por la demandada a quienes se le impondrá costas en esta instancia.

Por lo expuesto la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Pereira, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley.

RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida 21 02-12-2020 por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Pereira, por las razones expuestas.

TERCERO: COSTAS en esta instancia a cargo de EPSIFARMA en liquidación y a favor de la parte demandante.

Los Magistrados,

GERMÁN DARÍO GÓEZ VINASCO

OLGA LUCIA HOYOS SEPÚLVEDA

JULIO CÉSAR SALAZAR MUÑOZ

Firmado Por:

**German Dario Goez Vinasco
Magistrado
Sala 003 Laboral
Tribunal Superior De Pereira - Risaralda**

**Julio Cesar Salazar Muñoz
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala 2 Laboral
Tribunal Superior De Pereira - Risaralda**

Olga Lucia Hoyos Sepulveda
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala 4 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:

06c897635d3c3400eb601a52c16fbb4ddad5983ce4ef2dcab412da8
d0f224c8e

Documento generado en 09/12/2021 08:08:13 AM

Valide este documento electrónico en la siguiente URL:
<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>