

**REPÚBLICA DE COLOMBIA**  
**TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN**



**SALA LABORAL**

Medellín, diecisiete (17) de agosto de dos mil vientos (2023)

**AUTO**

Para representar a la accionada, se reconoce personería al doctor Luis Fernando Montoya Valle, portador de la Tarjeta Profesional número 147.654 del CSJ, de acuerdo al poder adjunto.

**SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA**

La **SALA PRIMERA DE DECISIÓN LABORAL** del **TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN**, conformada por los Magistrados Jaime Alberto Aristizábal Gómez, quien actúa como ponente, Francisco Arango Torres y John Jairo Acosta Pérez, proceden dentro del proceso ordinario con radicado número 05001310502120170015801, promovido por el señor **DIEGO ENRIQUE ALMANZAR NARANJO**, contra **COOPERATIVA DE CONSUMO**, con la finalidad a resolver el recurso de apelación presentado en contra de la sentencia proferida por el Juzgado Veintiuno Laboral del Circuito de Medellín.

De conformidad con el numeral 1° del artículo 13 de la Ley 2213 de 13 de junio de 2022 “...Por medio de la cual se establece la vigencia permanente del Decreto Legislativo 806 de 2020 y se adoptan medidas para implementar las tecnologías de la información y las comunicaciones en las actuaciones judiciales, agilizar los procesos judiciales y flexibilizar la atención a los usuarios del servicio de justicia y

se dictan otras disposiciones...”, se toma la decisión correspondiente mediante providencia escrita número **267**, previamente discutida y aprobada por los integrantes de la Sala.

### **ANTECEDENTES**

Mediante acción judicial, el demandante solicitó, el reajuste de las cesantías, intereses a las cesantías, primas de servicio, vacaciones, indemnización por despido sin justa causa, bonificación de fin de año, reajuste salarial por el tiempo que laboró en calidad de Gerente, indemnización por el daño moral al trato ofensivo, indigno e inexacto, indexación de las condenas y costas del proceso.

Como fundamento fáctico de lo pretendido, indicó que, mediante contrato a término indefinido, pactó con la pasiva laborar en el cargo de Subgerente, inicialmente por seis meses, contrato que mediante otro sí fue modificado a un año. Explicó que, fue contratado en el cargo de sub- Gerente administrativo de la entidad, pero todo el tiempo desempeñó el cargo de Gerente encargado por incapacidad laboral del titular de dicho cargo. Enunció que, pese a desempeñar el cargo de Gerente siguió con la asignación salarial de Subgerente, con lo que, no se cumple el principio de “a labor igual, salario igual”. Narró que para el 12 de agosto del año 2015 la accionada a través del consejo de administración decidió dar por terminada la relación laboral de manera injusta, realizando la liquidación final de prestaciones sociales bajo el salario de \$7.500.000 y no con el salario de Gerente. Comentó que las razones por las cuales se dio por terminada la relación laboral corresponde a información falsa, y causó un perjuicio moral al trabajador cerrando todas las vinculaciones del actor a las entidades cooperativas. Finalmente, adujo que, no se dio la posibilidad al empleado a ser escuchado antes de ser despedido en la diligencia de descargos.

Admitida la demanda, se notificó a la accionada, quien respecto el líbelo genitor indicó:

Que se acepta la fecha de inicio y terminación de la relación laboral, la que inició siendo por seis meses y fue modificada mediante otro sí, el cargo para el cual fue contratado fue el de sub Gerente administrativo, y ejerció como Gerente

encargado debido sólo a una incapacidad médica temporal del Gerente titular. Explicó que la terminación de la relación laboral se debió al desconocimiento de las directrices e instrucciones fijadas por el Consejo de Administración de la Cooperativa, aunada a la extralimitación en el ejercicio de las funciones como Gerente encargado y a la compleja situación financiera de la cooperativa bajo su administración, pues no presentó propuestas contundentes tendientes a subsanar o mitigar las situaciones críticas como la iliquidez. Se opuso a la prosperidad de las pretensiones e interpuso las excepciones de: *“Pago”*, *“Inexistencia de la obligación”*, *“Buena fe de la demandada”*.

En sentencia del diecinueve (19) de febrero del año dos mil diecinueve (2019) el Juzgado Veintiuno Laboral del Circuito de Medellín, declaró que el demandante tiene derecho a percibir el salario del cargo de Gerente, y, por tanto, ordenó como reajuste el pago de:

- Salarios: \$55.750.000
- Cesantías: \$4.645.833.
- Intereses a las Cesantías: \$339.201
- Prima Legal: \$4.645.833
- Vacaciones: \$2.322.917

Igualmente, la indexación de dichas sumas desde el 13 de agosto del año 2015. Declaró probada la excepción de improcedencia de la indemnización por despido injusto y no cumplimiento de los requisitos para acceder al aguinaldo o la bonificación de final de año y ausencia de prueba en relación con el daño moral. Condenó en costas a la pasiva.

## **RECURSO INTERPUESTO**

La parte demandante, interpuso recurso de alzada, alegando que, si bien se negó la declaratoria del despido injusto, no se probaron los hechos que se dicen dieron vida al despido, pues se expresó desacato de órdenes, venta de un inmueble en

Rionegro con irregularidades, lo cual, no fue probado, tampoco la falta de gestión, ni los hechos que fundaron el despido. Argumentó por ello, que existió un despido sin justa causa en la calidad de Gerente, por ser precisamente ya aceptado por el *a quo*, esa calidad, ya que el Gerente principal no regresó a su cargo por incapacidad médica. Expuso que, el despacho se centró en una revisoría fiscal para declarar con justa causa el despido, empero, al inicio de dicho informe se dice que no hay responsabilidad del Gerente encargado sobre las malas formas que estaba tomando la cooperativa al entrar a la crisis económica que tenía desde hace más de dos años, y que, como lo indicó la testimonial, en 8 meses no se podía mejorar una crisis que llevaba mucho tiempo en la institución. Expuso, que hubo mejoramiento en los números, solo que hay que interpretarlo de manera diferente. Indicó que, el contrato fue prorrogado, lo cual, no tiene lógica, pues en la carta se dice que las labores se efectuaban en total ineptitud. Por tanto, petitionó la revocatoria de la sentencia respecto a lo que infiere

La parte accionada, solicitó se revoque la sentencia, en cuanto al reajuste ordenado, ello, pues de acuerdo a folio 15 a 19 del expediente, se allegó contrato de trabajo a término fijo inferior a un año, que fue reconocido por el demandante, y con el cargo de sub- Gerente administrativo. De la verificación de dicho contrato, en la cláusula primera, se establece claramente el cargo a desempeñar. Es, así pues, como el demandante laboró en esa calidad y efectivamente, de acuerdo al contrato referido, se estipula funciones anexas y complementarias, lo que se materializa en el presente caso en los estatutos de la cooperativa, en el artículo 73, donde se contempla la posibilidad, por ausencia temporal del Gerente a desempeñar dichas funciones, sin que se muten las condiciones del laborales iniciales. Expresó que discrepa de lo dicho por el *a quo* en que el artículo 143 superior que establece salario igual trabajo, siendo claro que, se demostró que había una enfermedad del Gerente y el artículo 73 de los estatutos determinaba la posibilidad de su reemplazo temporal. Así mismo, se debe tener en cuenta que al demandante no se le puede dar el título de Gerente titular, pues dicho cargo no era correcto. Respecto al salario que recibía el Gerente y que el despacho tomó el valor de quince millones de pesos de acuerdo a lo enunciado en la demanda, no hay prueba alguna que llevara a pensar que así fuese. En el punto de la indexación, si bien no le asiste derecho a reajuste

alguno, expone que mucho menos puede condenarse a la indexación en el pago de lo pretendido.

Solicitó, por ende, la revocatoria de la sentencia en ese punto.

### **ALEGATOS**

Corrido el traslado para alegar, el apoderado de la parte accionada, expresó su inconformismo, en que contrario a lo argumentado, el actor no ejerció funciones de Gerente sino las propias de la subgerencia administrativa para la cual, fue contratado, y las que se encontraban expresamente establecidas en el contrato de trabajo y en los estatutos de la cooperativa. El cumplimiento de sus funciones como Gerente de manera temporal, en nada modifican las condiciones contractuales pactadas y, por ende, no se hace extensiva la calidad de Gerente Titular en el demandante, es decir, no hay lugar a que se reconozca el salario que el titular ostentaba, pues las condiciones laborales pactadas con el señor Almánzar, incluían este tipo de funciones. Expuso que, el demandante incurrió en una causal prevista como terminación de su contrato de trabajo, pues se configuró la ineptitud del trabajador consagrada en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo.

Solicita por tanto la decisión adoptada sea revocada.

### **PROBLEMA JURÍDICO**

Conforme a los recursos interpuestos, consiste en determinar si el demandante tiene derecho a la reliquidación de los conceptos generados en el transcurso de su relación laboral por haber ejercido el cargo de Gerente sin recibir la contraprestación del cargo, y, si la terminación unilateral de la relación laboral acaeció con justa causa o no, dándose pie a la indemnización a las que haya lugar.

## CONSIDERACIONES

Frente al recurso promovido, la competencia de esta Corporación está dada por los puntos que son objeto de apelación, de conformidad los Arts. 15 y 66 A del CPL y de la S.S., respectivamente.

En el presente asunto, se encuentra plenamente aceptada la existencia de la relación laboral y su terminación de manera unilateral por parte de la pasiva.

### **Nivelación salarial**

Sea lo primero indicar, que el artículo 164 del Código General del Proceso establece que toda decisión judicial debe fundarse en las pruebas regular y oportunamente allegadas al proceso. Y el artículo 167 ibídem consagra el principio de la carga de la prueba que se explica afirmando que al actor le corresponde demostrar los supuestos fácticos en los cuales funda su pretensión y al demandado los hechos en que finca la excepción.

La Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia se ha pronunciado en diversas oportunidades sobre el principio universal de la carga probatoria, y ha explicado con claridad, que quien afirma una cosa, está obligado a probarla. Es así, como quien pretende o demanda un derecho debe alegarlo; y adicionalmente, debe demostrar los hechos que lo gestan o aquellos en que se funda, desplazándose la carga de la prueba al demandado cuando éste se opone o excepciona aduciendo en su defensa hechos que requieren igualmente de su comprobación, debiendo desvirtuar la prueba que el actor haya aportado como soporte de los supuestos fácticos propios de la tutela jurídica efectiva del derecho reclamado. (Sentencia de 5 de agosto de 2009, Expediente 36.549).

La nivelación salarial, se ampara bajo el desarrollo de los artículos 13 y 53 de la Constitución Nacional, trabajo igual salario igual, cimentado en el artículo 143 del Código Sustantivo del Trabajo y el 5 de la Ley 6 de 1945, cuya relevancia es precisamente la garantía de la prohibición **de discriminación por razones de**

raza sexo, religión, opinión política o actividad sindical, pretendiendo implementar un equilibrio en las relaciones jurídicas subordinadas, frente a la remuneración de la fuerza y calidad de trabajo.

Ahora, este principio constitucional no aplica de plano sin reproches, pues en atención a la calidad de subordinación de las relaciones laborales, puede haber un tratamiento diferencial en motivo de funciones y salario que dará lugar a disparidades como jornada laboral, eficiencia, preparación académica y experiencia.

La Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha explicado, que la remuneración debe ser igual siempre que no medien circunstancias en la prestación del servicio que justifiquen una diferencia salarial, atendiendo las condiciones personales del trabajador, que tienen incidencia para un mejor desempeño en el cumplimiento de sus funciones, como la antigüedad en la empresa, la experiencia en la labor desempeñada, la capacitación, su adaptación al medio de trabajo, la iniciativa, la constancia y sentido de responsabilidad que haya demostrado en la práctica. Adicionalmente, según la Corporación mencionada la aptitud laboral de un trabajador que pretenda una nivelación salarial, es cuestión que debe establecerse de manera individual, de tal modo que, pueda ser comparada con la de su compañero de labores a cuya misma retribución aspira, por lo que no es dable demostrarla a través de suposiciones genéricas. (Sentencias de 18 de mayo de 2009, radicado 33.673; 17 de abril de 2012, radicado 34.746; 22 de enero de 2013, radicado 38.475)

Reflexionó lo siguiente la H. Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral en la sentencia de radicación N° 26.437 del 2 de noviembre de 2006:

*“El tema tiene incidencia en la carga de la prueba del trabajador que pretenda la nivelación salarial. Es claro que si la diferencia de salarios surge del desconocimiento de la equivalencia en las condiciones de eficiencia, al actor le incumbe la prueba de ese supuesto, mediante comparación con el servicio que preste otro trabajador mejor remunerado. Pero esa carga probatoria sobre las condiciones de eficiencia, por lo arriba explicado, no aplica a todos los*

*casos. Porque si se alega como en este caso, la existencia de un escalafón que fija salarios para determinado cargo, bastará probar el desempeño del cargo en las condiciones exigidas en la tabla salarial pero no será indispensable la prueba de las condiciones de eficiencia laboral.*

*En este caso el Tribunal encontró que la diferencia de salarios que en efecto tuvo la demandante no obedeció a un motivo atendible. El cargo lo acusa de infringir directamente los preceptos 143 del Código Sustantivo del Trabajo y 5° de la Ley 6ª de 1945. Pero no se rebeló contra el mandato contenido en esos preceptos legales ni contra el 53 de la Carta Política, pues consideró que la situación que se juzgaba no tenía relación con los supuestos de esas normas. Aunque con cierta ligereza juzgó inaplicable el 143 para los trabajadores del Estado, en realidad determinó que no se trataba de un caso en que se debieran medir las condiciones de eficiencia con los demás abogados de planta de la entidad, sino de uno en el que se debía restablecer el equilibrio originado en un tratamiento desigual, discriminatorio, que se intentó justificar con razones que consideró inatendibles.*

*E hizo mención al escalafón de salarios vigentes en la entidad demandada, de donde fuerza concluir que la nivelación salarial que ordenó no se sustentó en las condiciones de eficiencia laboral sino en la existencia de ese escalafón que aquella empresa, en relación con la demandante, no estaba cumpliendo, como surge de los apartes arriba transcritos del fallo impugnado en los que se afirmó que no existía razón válida para no aplicar la tabla de salarios”.*

Por su parte, en sentencia CSJ SL1503-2016, reiterada en la CSJ SL 14349-2017, la Sala Laboral de la Corte Suprema de justicia sostuvo:

*“Para abundar en razones, de acuerdo con la evolución de la jurisprudencia sobre el tema, en todo caso al trabajador le corresponde probar el trato diferente respecto de otro cargo de igual valor, para trasladarle al empleador la carga de probar las razones objetivas de la diferencia; es decir, no basta su sola afirmación de estar en igualdad de condiciones respecto de otro cargo, para hacerse merecedor de la nivelación. Cumple recordar la sentencia hito sobre el punto:*



*Sobre el tema de la carga de la prueba, la Sala tiene adoctrinado que el trabajador que pretenda una nivelación salarial por aplicación del principio «a trabajo igual salario igual», tiene por carga probatoria demostrar el «puesto» que desempeña y la existencia de otro trabajador que desempeña o desempeñó el mismo puesto o cargo con similares funciones y eficiencia. Sobre el particular son ilustrativas las sentencias CSJ, SL 5 feb. 2014, Rad. 39858, y SL 20 oct. 2006, Rad. 28441, donde reiteró lo dicho en las de 10 de jun. 2005 y 24 de may. 2005, Rads. 24272 y 23148, respectivamente. Criterio adoctrinado anteriormente, en la sentencia CSJ SL, 25 sept. 1997, Rad. 9255, reiterada en la del 16 de nov. 2005, Rad. 24575. (Negrillas fuera del texto original).*

*Sin embargo, esta Corporación precisará el citado criterio, en cuanto a que, tratándose de relaciones de trabajo causadas antes de la modificación introducida al art. 143 del CST, por el art. 7º de la L. 1496/2011, según la cual «Todo trato diferenciado en materia salarial o de remuneración, se presumirá injustificado hasta tanto el empleador demuestre factores objetivos de diferenciación», en casos como el presente, en que la relación laboral culminó en 2006, atendiendo al principio de la carga dinámica –y no estática- de la prueba, también deberá invertirse la carga probatoria. En consecuencia, si el trabajador aporta los indicios generales que suministren un fundamento razonable sobre la existencia de un trato discriminatorio en materia retributiva, le corresponde al empleador –dado que está en mejores condiciones para producir la prueba-, justificar la razonabilidad de dicho trato. CSJ SL 17442 de 2014. (Negrillas fuera del texto original).*

Ahora, es importante precisar que esta Sala se atiene al texto constitucional, respecto a la igualdad, que debe pregonarse en las relaciones laborales, empero, también es preciso indicar que este acto de igualdad debe entenderse como condiciones relevantes similares, y no, como la verificación de idénticas circunstancias, pues ello, no es físicamente posible. Sobre ello, en reciente providencia explicó:

*“Al margen de las disquisiciones ya plasmadas, no se equivocó el Tribunal en su razonamiento en torno a la eficiencia, pues cabe recordar que esta Sala de Casación la ha definido como «la cualidad que permite la realización de una tarea con utilización de los recursos estrictamente necesarios, vale decir, cumplir el cometido sin derroche de recursos. Se*

*ha diferenciado de la eficacia, que consiste en el logro de las metas. La combinación de ambas cualidades redundante en la efectividad», y bajo ese concepto ha asimilado nociones como «rendimiento físico», «antigüedad», «experiencia», «adaptación al medio de trabajo», «iniciativa», «destreza», etc., lo que se traduce en que si dos trabajadores exhiben, en la práctica, similar conjunto de conocimientos, habilidades y destrezas requeridos para desempeñar apropiadamente el mismo trabajo, en la misma jornada y con las mismas condiciones de eficiencia, entendida como se ha explicado, deberían ser retribuidos igual (CSJ SL16217-2014), y para que un trato disímil sea legítimo, se tendrían que acreditar motivos relevantes, que obedezcan a criterios objetivos (CSJ SL17462-2014), sin que sea la situación que aquí se presentó, como ya exhaustivamente se vio.”*

Todo lo anterior, sin dejar de lado, que la naturaleza tanto del texto constitucional como del artículo 143 del CST, es precisamente, evitar la discriminación, en el Ámbito laboral y no otra.

Es necesario, por tanto, dar estudio a los medios probatorios arrimados, para constatar la procedencia de lo pretendido.

Arribado en la foliatura se verifica el contrato de trabajo del señor Diego Enrique Almanzar Naranjo, suscrito el 29 de diciembre del año 2014 para el cargo de “SUBGERENTE ADMINISTRATIVO”, acuerdo de voluntades, en el que se pactó la asignación salarial mensual en suma de: \$7.500.000 y en donde se indica en la cláusula SÉPTIMA:

*“MANUAL DE FUNCIONES Y DE PRESENTACIÓN PERSONAL: EL TRABAJADOR declara que conoce suficientemente el manual de funciones de los trabajadores de la COOPERATIVA, y se compromete con base en la polifuncionalidad de oficios que existen en la misma, a desempeñarse en cualquiera de los puestos, o a ejercer cualquiera de las funciones que le asignen siempre que haya recibido la capacitación requerida.”*

El 24 de marzo del año 2015, mediante suscripción de otro sí, se modificó el término del contrato entre las partes, el cual, sería por un año, hasta el 28 de diciembre del año 2015, y en el que no se ofrece motivación alguna, pues contrario a lo indicado por la parte actora, no se indica que es por la buena gestión del demandante.

La Dirección de Gestión Humana de la Cooperativa accionada, hizo constar para el 5 de junio del año 2015, que el demandante, laboró desde el 29 de diciembre de 2014 hasta el 16 de agosto de 2015 en el cargo de Sub Gerente Administrativo con funciones de Gerente Encargado.

En el marco de sus labores, fueron realizadas las siguientes valoraciones:

- Junio 25 de 2015, informe de fiscalización al cumplimiento tributario y parafiscal.
- Mayo 29, visita de Supersolidaria – órgano de control.
- Agosto 5 de 2015, revisoría fiscal.

Se adjuntó de igual manera el estatuto de la Cooperativa Consumo, donde el en artículo 73 se lee:

*“GERENTE. El Gerente es el representante legal de la entidad, ejecutor de las decisiones de la Asamblea General y el Consejo de Administración y superior jerárquico de todos los trabajadores. Será nombrado por el Consejo de Administración por término indefinido, sin perjuicio de poder ser removido libremente en cualquier tiempo por dicho organismo.*

*Es el medio de comunicación de CONSUMO con los asociados y con terceros y conducto regular entre los Trabajadores y el Consejo de Administración tanto en orden ascendente como descendente; cuyo producto deberá usarse de modo permanente para mantener el principio de autoridad y la institucionalidad interna.*

*El Gerente tendrá un suplente que será el Sub Gerente Administrativo quien lo reemplazará en sus ausencias temporales y fungirá como Representante Legal Suplente”*

A renglón seguido indica:

*“Artículo 74 CALIDADES DEL GERENTE. Los requisitos para ser Gerente son los siguientes:*

- 1. Acreditar título profesional en áreas económico administrativas.*
- 2. Acreditar experiencia mínima de cinco (5) años en administración de empresa.*
- 3. Acreditar educación cooperativa básica, media y especializada, con un mínimo de 120 horas.*
- 4. Ser persona honorable con solvencia moral y ética.*
- 5. No estar incurso en incompatibilidad e inhabilidades legales”*

En la audiencia del artículo 80 del CPT Y SS, se practicó el interrogatorio de parte al demandante y al representante legal de la pasiva, los cuales estudiados bajo el artículo 191 del CGP arrojaron los siguientes puntos de confesión:

**Representante legal- Gustavo Alberto Escobar Pérez.** Sin narración de hechos constitutivos de confesión.

**Diego Enrique Almanzar Naranjo.** Dando respuesta a las generales de Ley, indicó al despacho que, es Administrador de empresas con especialización en alta gerencia. Indicó que ante la ausencia del Gerente general desempeñó sus funciones. Reconoció el contrato de trabajo adjunto en la foliatura. Aclaró que conocía que ante la ausencia del Gerente por tener éste una enfermedad cerebro vascular, ocupó temporalmente él las funciones del cargo. Dentro de sus funciones como sub Gerente administrativo estaba también reemplazar al Gerente. Indicó que, por estatutos, el cargo sólo se le podía delegar al sub Gerente administrativo. Dentro de sus funciones como Gerente estaba enajenación de los lotes.

Igualmente, se recepcionó la prueba testimonial, de la cual, se extrae lo siguiente:

**Bernardo Morales Vélez.** Conocía al demandante desde hace más de 20 años, ingresó a la Cooperativa Consumo a mediados del año 2015, y le presentaron al demandante como Gerente encargado, pues el Gerente estaba incapacitado por un aneurisma cerebral. Explicó que el actor ejerció todas las

funciones y nunca vio al Gerente anterior. A finales del año 2015, tenían una dificultad, pues no se podía contratar a un Gerente ya que había uno, pero incapacitado, y el demandante era sub Gerente financiero. La labor del sub Gerente financiero no sabe quién lo asumió. Indicó que el Gerente principal nunca reasumió sus funciones, pues ya llegaron los agentes especiales. No tiene cómo referenciar como fue la función del demandante versus la realizada por la Gerencia anterior pues no la conoció. Denunció ante la Supersolidaria y ante el Consejo de Administración todas las irregularidades que se efectuaban en la cooperativa, como por ejemplo las contrataciones que se realizaban por parte del Consejo de Administración, como la contratación de un abogado por veintidós millones, para que se valorara la manera de investigar el anterior Gerente. La cooperativa tuvo un problema de gobernabilidad por las denuncias que se efectuaron y que iban en contra del código de ética, así mismo hubo un problema de iliquidez y que no se había presentado una reforma del plan de salvamento. El Consejo de vigilancia efectuó un seguimiento, que fue anexa por la pasiva al expediente, en donde se dejó ver ítem por ítem lo que se presenta, indicó que no estuvo en dicho proceso evaluativo, pero expresó que muchas de las cosas que se dicen en el acta eran gestiones que debía realizar el Consejo y no el Gerente como tal. Igualmente, expresó que el proceso de iliquidez de la compañía venía desde tiempo atrás, y que el demandante realizó gestiones encaminadas a aminorar su impacto. Indicó que el demandante realizaba todas las gestiones de Gerente. El plan dado por el demandante para mejoramiento, tenía si bien un control de menos ventas, si de más ingresos. Expresó que el demandante siempre estuvo dentro de los lineamientos, pues siempre hubo reuniones constantes con la entidad. Explicó que, se le violentó el debido proceso al demandante, pues no se rituo la investigación que los estatutos de la cooperativa indican. Narró que el salario de Gerente era de quince millones de pesos, pero no dio motivos de su conocimiento sobre ello. La venta del lote de Rionegro fue algo que se debatió y el demandante vendió por orden del Consejo de Administración. Nunca se hizo una llamada de atención debidamente aprobada por el Consejo de Administración, sino que de un Consejo de Administración alterno se dieron llamadas de atención. La

decisión de finalizar el contrato de trabajo fue consensuada entre los consejeros del momento. Lo que se cuestionaba al demandante con la venta del lote de Rionegro era un mal manejo de los recursos, pero el actor provisionó una demanda mediante una fiducia con 700 millones y con lo demás pagó a proveedores, y se indicaba que no realizó las instrucciones de la mesa directiva.

**Juan Fernando Sánchez.** Conoció al demandante, y en el año 2014 fue consejero de administración. Explicó que el actor fue contratado para ser sub Gerente de la cooperativa en el año 2015. La cooperativa tenía un Gerente que se encontraba incapacitado por temas médicos. Según los estatutos de la cooperativa el llamado a suplir ese cargo era el subGerente administrativo. En la cooperativa solamente hay un sub Gerente. La persona que estaba encargada renunció y después de un proceso de selección fue contratado el demandante. El Consejo de Administración tiene como fin principal llevar a la cooperativa a resultados positivos, y en el tiempo de contratación del demandante se realizaban seguimientos formales cada mes por la situación que estaba viviendo la cooperativa. Desde el año 2013 la cooperativa venía con problemas económicos por lo cual, quien gerencia debe dar medios para superar las condiciones y tener mejores resultados, y se evidenció que no hubo resultados satisfactorios por parte de la gerencia encargada en función de mejora de la cooperativa por la ausencia de un plan que ya había sido requerido. Por ello, en el mes de agosto recibieron un informe en el cual, se detallaba la situación de la cooperativa, había un decrecimiento fuerte de los activos de la empresa. Explicó que la mesa directiva existe dentro del Consejo de Administración y estaba avalada por 5 de los 7 consejeros. Existe un acta suscrita por todos, acta de asistencia 1068, en esa reunión fue donde se decidió dar por terminada la relación laboral del demandante. Respecto al lote de Rionegro, por parte del Consejo se estimó que el demandante no siguió las recomendaciones a seguir con las resultas de la venta y se daban por el Consejo de Administración en pleno. La mesa directiva estaba conformada por 3 miembros del Consejo de administración que era nombrada por el mismo Consejo. Los puntos insatisfactorios del demandante fueron: 1. El no

cumplimiento el presupuesto asignado de ventas, que no llegó ni al 70% lo cual era necesario para mantener los gastos y costos administrativos de la entidad para un punto de equilibrio, 2. No existía flujo de caja para pagar a corto plazo las obligaciones. 3. Había discrepancias con los manejos que se estaban dando por parte del Gerente respecto a la planeación del negocio, pues había muchos temas por tratar en el día a día pero nunca hubo un tema que pudiera determinar una recuperación pronta de los recursos o un plan de equilibrio, por ello, se solicitó muchas veces al demandante una planeación estratégica del negocio que debía venir de la gerencia. La gestión del demandante mejoró el tema de los inventarios, pero eso no generaba resultados positivos, al disminuir los inventarios de todo tipo, generó otra dificultad con los usuarios en los puntos de venta. Resaltó que el informe fue dado a gerencia y al Consejo de Administración. El desempeño del demandante no eran lo que se esperaba por el Consejo de Administración en atención a un estado crítico que se tenía en la cooperativa, pues había que reconvertir situaciones complejas en positivas y durante el tiempo que el demandante estuvo de Gerente encargado los indicadores importantes no fueron satisfechos, inclusive el demandante construyó su propio presupuesto que no fue cumplido. Expresó que el demandante no presentó un plan estratégico, solo diferentes proyectos, bien para inventarios o para otras cosas, pero, nunca un planteamiento estratégico donde se pudiera observar el mejoramiento en el tiempo lo que se le solicitó expresamente y nunca se dio. Existió llamado de atención en donde se le requirió para el plan estratégico. En la toma de posesión que se le hizo a la cooperativa tuvo mucho que ver la labor que desempeñó el demandante, pues no se presentó a tiempo el plan de mejoramiento de la compañía y que fue elaborado de manera posterior a su retiro. La venta de los bienes de la cooperativa menguó el patrimonio. En el Consejo de Administración eran 7 integrantes, era donde se tomaban todas las decisiones. La mesa directiva realizaba cuestionamientos y requerimientos previos al Consejo de Administración para poder tomar decisiones. La mesa directiva gestiona, requiere y pide información, es decir, reúne información.

**Marlene Rodríguez Rojas.** Conoce al demandante porque trabajó con él en la Cooperativa Consumo. Explica que, el demandante ejercía las funciones de Gerente. Indicó que no estuvo en la decisión en que se dio por terminada la relación laboral del demandante, pues estaba citada a la misma reunión, pero no alcanzó a ingresar, pero indicó que estaban presentes todas las personas del Consejo Directivo. Sabe lo que se dijo en la reunión porque se lo contaron. Desconoce qué paso con el lote de venta de Rionegro. Indicó que durante la gestión del demandante la cooperativa mejoró en las compras, gestión de inventario, en los comités con la parte administrativa y los administradores de punto de venta, en el flujo de caja, en la relación con los proveedores y a negociación, se centralizaron las compras por puntos de venta. Aclaró que el problema ya venía de antes, y cuando ya hubo la intervención ya se venía con muchas pérdidas. La cooperativa funciona con el nombramiento de una plancha de consejeros, por ellos se vota, y de cada punto de venta son elegidos, ellos tienen el papel de guiar por el buen camino a la administración que se tomen las mejores decisiones. Se implementó una plataforma de distribución inmediata. Se creó un área de logística y ascendió para ejecución de ese plan.

Con los elementos de prueba arrimados, debe destacarse lo siguiente:

A lo largo de la foliatura se insiste en que el demandante ejercía las funciones de Gerente encargado, situación que se acredita abiertamente, con los testimonios recibidos, pero sobre ello, debe indicarse, que quedó claro que el nombramiento del actor de manera temporal en dicha labor acaeció única y exclusivamente a la incapacidad médica para desempeñar el cargo de quien ostentaba el título de tal, situación pues, que de manera pasajera posicionaba al señor Almanzar en Encargo en ese cargo, habilitado claro está por los estatutos cooperativos que el actor debía conocer y cumplir de acuerdo a su contrato de trabajo.

Ahora, de los medios de convicción obrantes en el expediente analizados a la luz de la sana crítica, se advierte también, que la persona que desempeñara el cargo de Gerente de manera titular, entendiéndose éste como el cargo enunciado en el



artículo 73 del estatuto cooperativo y con el cual, el actor pretende la nivelación, tiene dentro de sus requerimientos, acreditar no solo el título profesional en el área económico administrativa, sino, también, tener la experiencia de mínimo cinco (5) años en administración de empresa, cumplimiento, que no se logra advertir en el proceso respecto al demandante, ni tampoco, en sentido estricto, se observa en la foliatura la acreditación del título profesional del actor más allá de sus propios dichos en el interrogatorio de parte.

Precisamente en este punto, se retoman los dichos de la Sala Laboral, respecto a la calidad que debe acreditar quien pretende la nivelación salarial, pues era imperativa la carga demostrativa respecto a que el actor no solo desempeñaba las funciones de Gerente, sino, que tenía todas las condiciones para recibir la asignación salarial de ese cargo, tanto académicas en el marco de la experiencia. Igualmente, vale la pena llamar la atención, que si bien en el líbelo gestor se predica que el Gerente contaba con una asignación salarial de \$15.000.000, no existe ningún elemento probatorio que cree tal convicción a la judicatura, pues tan solo en la declaración del señor Bernardo Morales Vélez se menciona tal situación, sin que exprese las razones por las cuales conoce dicho hecho y pese a que se afirma dicho valor en los hechos de la demanda, no fue aceptado por la pasiva, por lo que recaía en hombros del actor como mínimo, probar suficientemente el salario con el cual, pretendía ser nivelado.

No puede entenderse como probado el salario, por los solos dichos de la demanda y la ausencia expresa de pronunciamiento de la demandada, pues recaía sobre el demandante la carga de lo que narró en sus fundamentos de hecho, más allá de los presupuestos dados en el artículo 31 del CPT y SS, como lo indicó el *a quo*, pues mal haría este juez plural en descargar dicha obligación del actor, pues si pretende la nivelación, mínimamente, debe acreditar frente a qué.

Tampoco se logra probar en el proceso por la parte actora, los niveles de eficiencia en el cargo necesarios para pregonar la igualdad precitada, pues acorde a los razonamientos del máximo órgano de esta especialidad ya citados, debía el actor, armar, las pruebas que dieran fe de su gestión en las mismas condiciones en que

lo hacía el Gerente titular, bajo el presupuesto de *«la cualidad que permite la realización de una tarea con utilización de los recursos estrictamente necesarios, vale decir, cumplir el cometido sin derroche de recursos. Se ha diferenciado de la eficacia, que consiste en el logro de las metas. La combinación de ambas cualidades redundará en la efectividad»*, para poder ser comparados como iguales.

Contrario a lo indicado por el *a quo*, la asignación salarial que recibía el actor no debe ser nivelada con la de Gerente, entendiéndose éste último como la persona contratada para tal fin, puesto que, en su condición de Sub Gerente Administrativo, en atención a su contrato de trabajo y a los estatutos de la cooperativa, era el único posible designado para ello, es decir, el suplir temporalmente estas funciones estaba dentro del pliego contractual que suscribió con la Cooperativa.

Debe aclararse también que la disposición que establece que el sub Gerente administrativo supla al Gerente ante la imposibilidad de este para el desempeño del cargo, no se encuentra en contravía con el artículo 143 del CST, pues inverso a como lo quiere hacer ver la parte actora, se trata simplemente de una autorregulación de los estatutos de la cooperativa, que permite sortear un hecho imprevisible, como la ausencia por enfermedad del titular del cargo, sin que ello, quiera decir, que se trate de un acto de discriminación, o ilegítimo respecto a quien desempeña temporalmente el cargo, sumado, a que no era un secreto dentro de la cooperativa, el delicado estado de salud de quien contaba con la titularidad del puesto de Gerente, más aún en atención a la naturaleza de la persona jurídica de la pasiva, que al ser una empresa Asociativa sin ánimo de lucro.

Es, por ende, que, no puede predicarse en el proceso, que a las luces del artículo 143 del CST hubiere existido discriminación o trato diferencial injustificado con el demandante.

Por tanto, habrá de revocarse la condena impuesta respecto a la nivelación salarial del actor.

## **Despido injusto**

Teniendo en cuenta que contrario a lo concluido por el *a quo*, se determinó por este juez plural que el demandante prestó el servicio de Gerente **encargado** ante la ausencia temporal del titular, deberá determinarse si la terminación de la relación laboral se dio por justa causa o no. La parte demandada aceptó la terminación unilateral de la relación laboral con el demandante para el 12 de agosto del año 2015, adjuntándose en el proceso la misiva con la cual, se culminó en vínculo así:

*“Durante todo el periodo que usted estuvo encargado de la gerencia permanentemente se presentaron serias fricciones entre usted y este órgano superior, ante el desacato, el incumplimiento, el desconocimiento que de su parte realizó, siempre en contra de las órdenes y las directrices expresas que este órgano superior le señaló y le indicó para el cumplimiento de la gestión gerencial de la Cooperativa.*

*Para rematar esta situación caótica, agravada durante su gestión como encargado de la gerencia de la Cooperativa, se configuró también la situación generada por su gestión en el negocio de la venta del lote de Rionegro donde se establece la extra limitación de su parte con respecto a decisiones claras e instrucciones dadas por el consejo en lo que hace referencia al manejo de los recursos de dicho lote”.*

El Código Sustantivo del Trabajo respecto a la terminación del vínculo contractual, exige a la parte que finaliza la relación laboral, en este caso, el empleador, que discrimine e identifique claramente la justa causa a invocar, la cual, puede contenerse en el Código Sustantivo del Trabajo, en el Reglamento Interno de Trabajo de la empresa, en la Convención Colectiva o pacto colectivo si los hubiere, o en el contrato, siempre que estas últimas no vulneren la Ley laboral, ni la Constitución Política como máximo compilado normativo.

Por ello, la posición de la jurisprudencia nacional ha venido sosteniendo, que no existen en el ordenamiento jurídico, requisitos que impongan fórmulas sacramentales para la terminación del contrato de trabajo invocando justa causa, pues basta en que se le explique al trabajador con absoluta claridad y certeza las

razones en las que se funda la decisión, sin que sea necesaria la explicación normativa que respalda la misma.

Empero, la norma si exige que, con posterioridad a la terminación del vínculo contractual, no puedan alegarse motivos diferentes a los que se expusieron para la terminación de dicho vínculo. Dicha prohibición, se encuentra establecida en el párrafo de los artículos 62 y 63 del Código Sustantivo del Trabajo, modificados por el Decreto 2351 de 1965 que reza:

*“Artículos 62 y 63. Terminación del contrato con justa causa. Modificados D. 2351 de 1965, art. 7. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo: (...)*

*Parágrafo. La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esa terminación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos.”*

Esta disposición fue declarada exequible en sentencia C-594 de 1997, pues en voces de la Corte Constitucional, el párrafo del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo debe ser interpretado en armonía con el principio de la buena fe, razón por la cual no es suficiente que a la finalización de la relación laboral las partes invoquen algunas de las causales enunciadas en la norma para tomar su decisión, sino que es imperativo que la parte que desea poner fin a la decisión exprese los hechos precisos e individuales que la provocaron, con el fin, que, en el momento en que se enuncia la ruptura del vínculo contractual, el empleado, tenga la oportunidad de enterarse de los motivos que la originaron y pueda hacer uso de su derecho de defensa, contravirtiendo tal decisión si está en desacuerdo.

En voces de la sala de Casación Laboral, el trabajador debe conocer con claridad los hechos que originaron la terminación de la relación laboral de manera unilateral, pues con ello previene que de manera posterior, se enuncien causales y motivos diferentes y así poder controvertirlas controvertidas en un eventual debate judicial; por lo cual, la ausencia de sustentación y explicación en la misiva que termina el

vínculo, devienen en un actor injusto, que da lugar al pago de la indemnización por despido. (Sentencias 33758 de 17 de febrero, 38112 de 17 de mayo y 38872 de 23 de marzo de 2011)

Ahora, en relación a la justa causa que adujo la demandada se refiere:

*“Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:*

*A). Por parte del empleador:*

...

*6. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.”*

Sobre esta causal, la H. Corte Suprema de Justicia en su Sala de Casación Laboral, se pronunció sobre cuál es la hermenéutica que debe impartirse a la disposición. En sentencia de radicación 4005 del 31 de enero de 1991, la Sección Primera de la H. Corte Suprema de Justicia, en su Sala de Casación Laboral, reflexionó que este numeral, contempla dos circunstancias fácticas a saber: La primera, es cualquier violación grave de las obligaciones y prohibiciones especiales del trabajador, de conformidad con los artículos 58 y 60 del CST, y la segunda es la comisión de cualquier falta grave, calificada como tal por el empleador, en las fuentes de derecho laboral determinadas por el legislador, es decir, pactos, convenciones colectivas, laudos arbitrales, contratos, reglamentos, aclarando que la calificación de la gravedad de la falta, corresponde al empleador.

El artículo 58 numeral 1, establece:

*“1a. Realizar personalmente la labor, en los términos estipulados; observar los preceptos del reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular la impartan el empleador o sus representantes, según el orden jerárquico establecido.”.*

Más allá de la ineptitud para ejercer el cargo, indicada por el *a quo*, la misiva es clara en establecer que el demandante **no acató las ordenes e instrucciones que le fueron impartidas.**

En sesión ordinaria ACTA número 1068 aportada en la diligencia, reunión realizada el 12 de agosto del año 2015, y en donde se tomó la decisión de culminar la relación laboral del demandante se puede ver lo siguiente:

*“El doctor Jorge Alejandro Angel aclaró a todos los presentes que el señor Gerente encargado también recibió el informe que envió el revisor fiscal, razón por la cual, conoce el detalle de los temas que se entrarán a analizar.*

...

Respecto a la información suministrada por el Gerente encargado se expresó:

*“Comentó que ve que esta información son más ideas que proyectos, que apuntan a cierta mejoría de los procesos como el tema de evolución de la deuda con entidades financieras que demuestran el esfuerzo inmenso que está haciendo la entidad para pagarlas, pero con la consecuencia de afectar el desarrollo del negocio y no ve que haya planteamientos ni escenarios puestos como solución de fondo. “*

Sobre la comunicación del Gerente encargado con el Consejo:

*“A la gerencia encargada se le solicito tener presente que depende del Consejo y cuando este organismo no estuviera reunido, se mantuviera en contacto con el Presidente del Consejo y el Gerente encargado tomo el asunto como coadministración cuando no es en ningún momento cierto, simplemente se le hizo caer en cuenta que no debe trabajar solo sino en concordancia con el Consejo.*

*Aclaró que inclusive e Presidente, Vicepresidente y Secretario decidieron solicitar las cosas por escrito porque fue la única manera de acceder a la información y de manera abierta el Gerente encargado no informa muchas cosas al Consejo y asume decisiones sin consultarlas y así es muy difícil planear y hacer propuestas y escenarios...*

*Actualmente, el Gerente encargado a tomado algunas decisiones con apoyo a los consejeros Marta Elena Correa y Bernardo Morales sabiendo que el consejo es de siete miembros...”*

En la página 17 de la revisoría fiscal, efectuada el 6 de agosto de 2015, documento de evaluación de la situación de la Cooperativa, efectuada por el ente contratado para ello, y en cuya valoración profesional se basó el Consejo de Administración para culminar la relación laboral del actor, se indicó:

*“no encuentro conexión clara entre el listado de proyectos, presentado por la Gerencia y las propuestas de presupuesto para el segundo semestre del 2015, presentados por el Director Financiero y la Contadora.*

*Adicionalmente, debo manifestar que, en la información proyectada dispuesta para mi evaluación, no encuentro las propuestas, decisiones y acciones a implementar de inmediato para detener las pérdidas y el deterioro del negocio...*

*... entre la Gerencia encargada y un sector mayoritario del Consejo de Administración no hay identidad sobre el que hacer inmediato para resolver las grandes dificultades de la Cooperativa; no hay conversaciones efectivas entre las partes y se promueve el rumor y la desconfianza, lo que ha conllevado a un estado de confusión, tanto interna como externa, y falta de dirección en los asuntos estratégicos”*

Nótese pues, como desde la visita realizada por la Superintendencia de Sociedades el 28 de mayo de 2015, se expresó que no se había presentado un plan de capitalización y liquidez, de acuerdo con las fechas propuestas, y de los testimonios recepcionados en la actividad procesal, se aclaró también, que pese a los requerimientos de un plan estratégico sólo se habían presentado por parte del actor proyectos encaminados a resolver situaciones puntuales, empero, ninguno de ellos era un plan de manejo a largo plazo con la finalidad de determinar la manera de salir de la contingencia, con lo que el actor no cumplió con los términos dados para efectuar su labor, pues de manera precisa, y en calidad de Gerente encargado, se le solicitó la implementación de una planeación que a largo plazo acarrearía respuestas positivas a la cooperativa.

Si bien no puede endilgarse enteramente al demandante el estado de iliquidez de la cooperativa, si es claro en el informe de gestión, el cual, sirvió como base precisamente para la terminación del vínculo laboral, documento respaldado en el estudio de la situación de la compañía y en los propios informes del actor, que el

actuar del demandante no se compadeció con las instrucciones que fueron dadas, pues la implementación de un plan de mejoramiento a largo plazo fue una misión clara que se puso en sus hombros, sin ejecución alguna, pues independientemente de cuál hubiere sido el resultado en atención a las dinámicas económicas y a las claras dificultades que se tenían en otros ámbitos la cooperativa, **la elaboración del plan estratégico y su inicio a cargo del actor NUNCA se realizó.**

Contrario a lo indicado por la procuradora judicial de la parte actora, en su recurso de alzada, si quedó plenamente probado en el proceso, la inejecución del actor en sus obligaciones e instrucciones dadas.

No está de más recordar, que la finalización del vínculo laboral no puede equipararse a sanción alguna. En providencia CSJ SL 2351-2020, se precisó:

*“En otros términos, el derecho del trabajador a ser oído consiste en que él pueda dar su propia versión de los hechos que van ser invocados por el empleador como justa causa. La oportunidad para el trabajador de dar su versión de lo sucedido en su caso, como una garantía al «derecho de defensa» y con el fin propiciar un diálogo entre empleador y trabajador previo a la decisión de despedir, se concreta dependiendo de las circunstancias fácticas que configuran la causal.*

*La citación a descargos no es la única forma de garantizar el derecho de defensa del trabajador. La garantía de este derecho de defensa se cumple también cuando el trabajador, de cualquier forma, tiene la oportunidad de hacer la exposición de su caso al empleador con el fin de asegurar que la decisión de terminación del contrato vaya precedida de un diálogo, es decir, no es de su esencia cumplir con una forma específica.*

*En cambio, el respeto al debido proceso es exigible cuando existe un proceso disciplinario previamente pactado dentro de la empresa para que el empleador haga uso de las justas causas del art. 62 del CST, y se cumple siguiendo dicho procedimiento. Cuando dentro de la empresa existe un proceso disciplinario debidamente pactado previamente, entonces este se ha de surtir para garantizar el debido proceso y, con el mismo procedimiento, se está brindando la oportunidad al trabajador de ser oído para que ejerza el derecho de defensa.*



*En orden con lo acabado de decir, esta Sala considera oportuno fijar el nuevo criterio de que la obligación de escuchar al trabajador previamente a ser despedido con justa causa como garantía del derecho de defensa es claramente exigible de cara a la causal 3) literal A del artículo 62 del CST, en concordancia con la sentencia de exequibilidad condicionada CC C-299-98. De igual manera, frente a las causales contenidas en los numerales 9° al 15° del art. 62 del CST, en concordancia con el inciso de dicha norma que exige al empleador dar aviso al trabajador con no menos de 15 días de anticipación. Respecto de las demás causales del citado precepto, será exigible según las circunstancias fácticas que configuran la causal invocada por el empleador. En todo caso, la referida obligación de escuchar al trabajador se puede cumplir de cualquier forma, salvo que en la empresa sea obligatorio seguir un procedimiento previamente establecido y cumplir con el preaviso con 15 días de anticipación frente a las causales de los numerales 9° al 15°.”*

Por su parte, en reciente sentencia SL 339 de 2023, se puntualizó:

*“En segundo lugar, en la diligencia de descargos se indagó respecto de los hechos que motivaron su despido, se le brindó la oportunidad de defenderse, y una vez interrogada sobre los hechos que fundamentaron la decisión de terminación, esta aceptó lo ocurrido en relación con el ingreso a la historia clínica del paciente Germán Mauricio Vega, así como las consecuencias que ello acarreaba para la demandada, y la violación de los derechos del paciente.*

.....

*Frente a la formalidad de este tipo de diligencias, conviene recordar que la Corte ha explicado que la citación a descargos no es un requerimiento formal inexcusable en todas las causales de justa causa, no es un requisito previsto en la ley, y se ha referido frente al derecho de ser oído por parte del trabajador.”*

La Honorable Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral tiene línea jurisprudencial en torno a la concepción del despido como fenómeno **diferente de sanción disciplinaria**, no siendo necesario en principio, para proceder con la terminación justificada del contrato, adelantar proceso disciplinario alguno, salvo que extralegalmente el despido haya sido concebido como sanción disciplinaria. Así ha indicado, entre otras sentencias, en la de radicación N° CSJ SL 11 feb. 2015

rad. 45166, en la CSJ SL, 15 feb.2011 rad. 39394 y CSJ SL, 5 Nov 2014. rad. 45148; SL 13.691 del 24 de agosto de 2016, radicación N° 52.134.

Ahora, debe dejarse claro que, los hechos por los cuales se dio por terminada la relación laboral por el demandante fueron discutidos en la reunión 1068 de 12 de agosto del año 2015 a la cual, asistió el actor, quien además conocía previamente el informe de revisoría fiscal, pues así se dejó plasmado en la reunión, contando con la oportunidad de controvertir los puntos allí narrados, y ausentándose de la diligencia sólo para que la Junta Directiva hiciera la deliberación respectiva sobre su situación particular.

Ningún procedimiento del régimen disciplinario era necesario, pues como se expuso, el despido no puede equiparse a sanción alguna.

Es así cómo, el análisis conjunto de la prueba, conforme las reglas de la sana crítica, orienta el convencimiento judicial a concluir, que el despido del señor Diego Enrique Almanzar Naranjo se dio con justa causa, por lo que se confirmará por otros motivos la decisión tomada por el *a quo*.

Costas en primera instancia a cargo de la parte actora y a favor de la pasiva.

En esta instancia se condenará en costas a la parte actora ante la improsperidad de su recurso, y a favor de la parte accionada en suma de \$1.160.000

En mérito de lo expuesto, la **SALA PRIMERA DE DECISIÓN LABORAL** del **TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

## **RESUELVE**

**PRIMERO:** Revocar los numerales **PRIMERO, SEGUNDO, TERCERO Y QUINTO** de la sentencia proferida por el Juzgado Veintiuno Laboral del Circuito de Medellín.

**SEGUNDO:** Confirmar la improcedencia de la indemnización por despido injusto por las razones expuestas en el presente proveído.

**TERCERO:** Las costas en primera instancia corren en favor de la parte accionada y, a cargo de la demandante. En esta instancia, se condena en costas a la parte demandante y a favor de la demandada en la suma de \$1.160.000.

Lo resuelto se notifica en **EDICTO**. Se ordena regresar el proceso al Juzgado de origen.

Los Magistrados,

Jaime Alberto Aristizábal Gómez

John Jairo Acosta Pérez

Francisco Arango Torres

Firmado Por:

Jaime Alberto Aristizabal Gomez  
Magistrado  
Sala Laboral  
Tribunal Superior De Medellin - Antioquia

John Jairo Acosta Perez  
Magistrado  
Sala Laboral  
Tribunal Superior De Medellin - Antioquia

Francisco Arango Torres  
Magistrado  
Sala Laboral  
Tribunal Superior De Medellin - Antioquia

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: **ab221ed52f11975e66283163282c6c5bd7dd4989b9231d1b98bc0d5622d9e3e0**

Documento generado en 17/08/2023 02:31:56 PM

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