

REPÚBLICA DE COLOMBIA
TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN



SALA LABORAL

APELACIÓN - SENTENCIA	
DEMANDANTE	CRISTIAN PASTOR GUARÍN NIÑO
DEMANDADO	ESPUMAS MEDELLÍN S.A.
RADICADO	05360-31-05-001-2021-00135-01
MAGISTRADA PONENTE	MARTHA TERESA FLÓREZ SAMUDIO
TEMA	Indemnización por despido injusto, perjuicios morales.
DECISIÓN	Confirma.

Medellín, veintinueve (29) de abril de dos mil veinticuatro (2024)

La Sala Segunda de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Medellín, integrada por los magistrados HUGO ALEXANDER BEDOYA DÍAZ, CARMEN HELENA CASTAÑO CARDONA y como ponente MARTHA TERESA FLÓREZ SAMUDIO, en acatamiento de lo previsto en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022 que dispuso adoptar como legislación permanente las normas contenidas en el Decreto Ley 806 de 2020, y surtido el traslado correspondiente, procede la Sala a proferir sentencia ordinaria de segunda instancia dentro del presente proceso ordinario laboral, promovido por el señor **CRISTIAN PASTOR GUARÍN NIÑO** contra la sociedad **ESPUMAS MEDELLÍN S.A.**

Después de deliberar sobre el asunto, de lo que se dejó constancia en el **ACTA No 015**, se procedió a decidirlo en los siguientes términos:

I. – ASUNTO

Es materia de la Litis, decidir, por parte de este colegiado, los recursos de apelación presentados por los apoderados judiciales de ambas partes contra la sentencia proferida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Itagüí –

Ant., en la audiencia pública celebrada el día el 28 de marzo de 2023, dentro del proceso referenciado.

II. – HECHOS DE LA DEMANDA

Como fundamento de las pretensiones incoadas, se expuso en síntesis que, el señor CRISTIAN PASTOR GUARÍN NIÑO se vinculó al servicio de la sociedad ESPUMAS MEDELLÍN S.A., el día 5 de mayo de 1997, mediante contrato de trabajo a término indefinido, ejerciendo el cargo de vicepresidente hasta el 22 de julio de 2020 fecha de terminación del vínculo laboral, contando para ese momento con un salario mensual ordinario de \$81.317.191 y promedio de \$92.502.060, que era pagado por la sociedad ESPUMAS MEDELLÍN S.A., y recobrado a las demás empresas pertenecientes al mismo grupo económico, esto es: ESPUMAS MEDELLÍN S.A., ESPUMAS DEL VALLE S.A., ESPUMADOS DEL LITORAL S.A. y ESPUMADOS S.A., reportando sus actividades al presidente del grupo ESPUMADOS Dr. Justo Pastor Guarín Gómez, y contaba con las siguientes funciones:

- Revisión y aprobación de la estrategia comercial de cada una de las empresas.
- Atención de clientes y proveedores más representativos.
- Revisión de estados financieros.
- Aprobación de inventarios con sus respectivas acciones.
- Presentación a presidencia de proyectos de adquisición de maquinaria e inversiones en construcciones.
- Seguimiento a la gestión de los gerentes generales.
- Revisión y aprobación de las políticas de costos de las compañías.
- Revisión y aprobación de las estrategias de cartera de las compañías.
- Seguimiento y control de la gestión de los gerentes, nacional de compras, contralor, administrativo nacional y líder de medicina nacional.
- Gestionar las negociaciones para un adecuado manejo y cobertura de seguros.

También señala el escrito introductorio, que el día 22 julio de 2020, la sociedad ESPUMAS MEDELLÍN S.A., le comunicó al actor la terminación unilateral del contrato de trabajo, aduciendo la configuración de una supuesta justa causa, como lo era la de estar llevando los pagos de su salario, prestaciones, vacaciones y aportes a la seguridad a la cuenta N° 1325050001 de la sociedad ESPUMADOS S.A., correspondiente a cuentas por cobrar del accionista y presidente del grupo ESPUMADOS Dr. Justo Pastor Guarín Gómez.

Sin embargo, este movimiento contable fue realizado por el gerente financiero y contable de ESPUMADOS S.A., el señor Luis Fernando Vargas Espinosa, quien reconoció su error y presentó carta de renuncia ante la compañía, pero esta no le fue aceptada por el Dr. Justo Pastor Guarín Gómez, mayor accionista de las sociedades que conforman el grupo ESPUMADOS y padre del aquí ex trabajador.

Relata el libelo genitor, que el señor CRISTIAN PASTOR GUARIN NIÑO, es accionista de las sociedades: Espumados S.A., Espumas Medellín S.A. Espumados del Litoral S.A. y Espumas del Valle S.A., por lo que la calidad de trabajador, coexiste con la de accionista, en la que su padre el señor Justo Pastor Guarín Gómez, es el presidente y era accionista mayoritario en las sociedades del denominado grupo Espumados.

Y que una vez terminado el contrato de trabajo, el señor Justo Pastor Guarín Gómez, desde su posición de presidente del grupo Espumados, envió a la comunidad de trabajadores, proveedores y clientes de las sociedades que conforman el citado grupo, un comunicado informando que el actor ya no hacía parte de la organización, pues debió ser apartado del cargo como consecuencia del inapropiado ejercicio de sus funciones y el deficiente desempeño en la gestión encomendada, debiendo abstenerse de compartir información relacionada con la compañía, su operación, o su funcionamiento.

III. – PRETENSIONES

La acción judicial está dirigida a que a lo siguiente:

- “1. Que se condene a la sociedad ESPUMAS MEDELLIN S.A. a reconocer y pagar la indemnización por terminación ilegal y ausente de justa causa por valor de \$ 1.095.748.568.47*
- 2. Se condene al demandado a la indexación de la condena por concepto de indemnización legal.*
- 3. Se condene a reconocer la indemnización de daño moral en 100 salarios mínimos legales mensuales.*
- 4. A pagar las costas y agencias en derecho del proceso. Artículos 365 y 366 del C.G.P.”*

IV. – RESPUESTA A LA DEMANDA

Admitida la demanda, y corrido el traslado de rigor correspondiente, la demandada ESPUMAS MEDELLÍN S.A., dio respuesta oportuna a través de su apoderada judicial según consta a folios 2 al 14 del archivo PDF 022, indicando frente a los hechos allí narrados, que son ciertos aquellos que aluden a la existencia de una relación laboral con el demandante, el cargo desempeñado, y el salario ordinario devengado, advirtiendo que las verdaderas funciones del demandante en su cargo de vicepresidente y administrador de la sociedad ESPUMAS MEDELLIN S.A., debía cumplir eran las de: **1. Revisar y aprobar los Estados financieros de la sociedad y del Grupo para entregar los respectivos informes mensuales a la Presidencia, Junta Directiva y Asamblea General. 2. Revisar y aprobar la estrategia comercial de la sociedad y del Grupo para entregar los respectivos informes mensuales a la Presidencia, Junta Directiva y Asamblea General. 3. Revisar y aprobar los inventarios de la sociedad y del Grupo para entregar los respectivos informes mensuales a la Presidencia, Junta Directiva y Asamblea General. 4. Revisar la gestión de las Gerencias de la sociedad y del Grupo para entregar los respectivos informes mensuales a la Presidencia, Junta Directiva y Asamblea General. 5. Revisar la gestión de la Contraloría de la sociedad y del Grupo para entregar los respectivos informes mensuales a la Presidencia, Junta Directiva y Asamblea General. 6. Recopilar,**

revisar, aprobar y entregar los informes de la sociedad y del Grupo que le fueran requeridos por la Presidencia, Junta Directiva y Asamblea General. 7. Reportar a la Presidencia, Junta Directiva y Asamblea General de la sociedad cualquier acción u omisión que le pudiera causar un perjuicio. 8. Cumplir las órdenes e instrucciones que le impartiera el empleador o sus representantes, la Presidencia, la Junta Directiva y la Asamblea General; dejando en claro que, para la ejecución del cargo de vicepresidente y administrador, el demandante solicitaba a cada una de las gerencias de la sociedad y del grupo económico como tal, la información que debía recopilar, revisar, aprobar para realizar y entregar su informe de gestión mensual a la Presidencia, Junta Directiva y Asamblea General, y que fue precisamente el incumplimiento de esas funciones, lo que motivo la terminación del contrato de trabajo con justa causa misma que se hizo efectiva luego de cumplirse el periodo de incapacidad; se opuso a la totalidad de pretensiones y cargos, y formuló en su defensa las excepciones de mérito que denominó: “*CARENCIA ABSOLUTA DE CAUSA, INEXISTENCIA DEL DERECHO RECLAMADO Y COBRO DE LO NO DEBIDO; y BUENA FE*”.

V. - DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA

En audiencia pública de trámite y juzgamiento celebrada el 28 de marzo de 2023, la señora JUEZ DE CONOCIMIENTO profirió sentencia, en la que **CONDENÓ** a la sociedad ESPUMAS MEDELLÍN S.A., a efectuar el pago de la indemnización por despido injusto a favor del señor CRISTIAN PASTOR GUARÍN NIÑO por valor de **\$1.095.748.569**, suma que deberá entregarse debidamente indexada al momento del pago.

De otro lado, **ABSOLVIÓ** a la sociedad ESPUMAS MEDELLÍN S.A., de las restantes pretensiones invocadas en su contra por el señor CRISTIAN PASTOR GUARÍN NIÑO, e impuso las costas del proceso en la primera instancia, a cargo de la parte demandada y a favor del demandante, fijándose como agencias en derecho la suma de \$54'787.428.

Como fundamento de su decisión, estimó la juez de primer grado que en el presente asunto el demandante si logró acreditar el salario devengado y los extremos temporales de la relación laboral, conforme a la liquidación definitiva de prestaciones sociales obrante en el plenario, elementos que fueron tenidos en cuenta por la *A Quo*, para la liquidación de la indemnización por despido injusto, al concluir que el actor, si tenía derecho a tal pretensión, pues la justa causa de terminación invocada por el empleador no resultó ser cierta, toda vez que del acervo probatorio, y más concretamente los testigos que comparecieron a la litis, quedó demostrado que al actor no le correspondía la función de verificación y aprobación de los estados financieros de la compañía, pues tal función le competía al encargado del área financiera y al gerente general de cada una de las compañías pertenecientes al grupo espumados, todo lo cual era analizado por el contralor del grupo empresarial, quien rendía informe al vicepresidente, y este último efectuaba el análisis, de manera mensual o anual, y junto al presidente de la compañía adoptaban las decisiones administrativas que fuesen necesarias.

Extractando también de la prueba testimonial, que el mismo presidente de la compañía en conjunto con el contralor, podían definir asuntos como el pago de premios o bonificaciones, que incluían a los gerentes del grupo espumados como al mismo vicepresidente.

Que al no estar probado que el demandante cumpliera las funciones endilgadas en la carta de terminación del contrato de trabajo, el despido se tornó en ilegal e injusto, asistiéndole así derecho a la indemnización deprecada.

En relación a la pretensión de indemnización por perjuicios morales, la estimó improcedente, al no encontrarlos acreditados en el sub lite, y mucho menos que hubieran sido producto de la socialización de la carta de terminación del contrato de trabajo.

VI. – RECURSOS DE APELACIÓN CONTRA LA SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

Inconformes con la decisión de primer grado, los apoderados judiciales de ambas partes, presentaron sus recursos de alzada, los que sustentaron en los siguientes términos:

APELACIÓN PARTE DEMANDANTE: su apoderado judicial insiste en la configuración de un perjuicio moral frente, pues según refiere, está probado la existencia del comunicado enviado por el empleador con calificativos frente a la conducta del demandante, enrostrándole al demandante, actos contra legem, no demostrados en el proceso, máxime que tal comunicado se hizo público en la comunidad laboral y comercial en la que se desenvuelve el demandante.

Que la justa causa fue inexistente, rompiéndose el vínculo jurídico, y creándole al demandante un desempleo estructural, que ha de entenderse como un duelo o un daño en su persona.

APELACIÓN ESPUMAS MEDELLÍN S.A.

La apoderada judicial de la accionada, se opuso a la indemnización por despido injusto objeto de condena, al estimar que la calificación de la gravedad de la falta, no le compete al administrador de justicia, pues su tarea debe limitarse únicamente a verificar la comisión de la misma, sin caer en una nueva valoración subjetiva.

Lo anterior, por expresa disposición legal, allí se determina que la calificación de la falta solo le compete a las partes contratantes, quienes en definitiva se encargan de delimitar los parámetros que gobiernan la ejecución del vínculo contractual.

Que la juez de primer grado dio por acreditado que no existió una justa causa, a sabiendas que el propio demandante, tanto en la demanda como en el interrogatorio de parte, confesó que era una de sus principales funciones como vicepresidente de la compañía, revisar los estados financieros.

También censura la valoración probatoria realizada frente a la prueba testimonial practicada en la litis, pues su correcto entendimiento, permitía inferir que el demandante no ejerció la función para la cual había sido contratado, a los testigos no les competía establecer las funciones del demandante, pues estas estaban dadas al momento de suscribir el contrato de trabajo.

Respecto a la gravedad de la falta, señala que la misma si es grave en razón a las especiales funciones y características que ejercía el demandante, quien tenía un cargo de confianza y manejo al interior de la empresa, y era su deber revisar los estados financieros, y entregarle una información real al presidente de la compañía, para adoptar decisiones en la junta directiva.

Asegura la recurrente, que el no cumplimiento de las funciones asignadas al demandante, le generaron a la empresa unas consecuencias negativas, en la parte económica y tributaria, encontrándose plenamente justificada la terminación del contrato de trabajo por justa causa.

Que el demandante solo evidenció el error en la cuenta N° 1325050001 (a nombre del Dr. Justo Pastor Guarín) en el mes de junio de 2020, cuando debió haberlo hecho desde el año 2017, en que se empezaron a cargarse esos salarios y bonificaciones a esa cuenta, lo que le representó a la empresa unas pérdidas económicas, generándose igualmente una falta de confianza frente al demandante.

Señaló que la causal de terminación endilgada al demandante, se encontraba tipificada en el contrato de trabajo, el reglamento interno de trabajo, y el Código Sustantivo de Trabajo, y no tenía que ver con el no registro de la información en los estados financieros, fue la no revisión de los mismos lo que motivo la decisión de la empresa de dar por terminado el contrato de trabajo.

Alegatos de conclusión

Encontrándose en la oportunidad procesal correspondiente, el apoderado judicial del demandante, presentó sus alegatos de conclusión en segunda instancia, exponiendo los motivos por los cuales considera se debe confirmar la

condena relacionada con la indemnización por despido injusto conforme a la prueba practicada en el plenario, y revocarse la absolución por la pretensión relativa a la indemnización por daño moral, precisando frente a esto último, que el empleador no contento con la terminación del contrato de trabajo, envió una comunicación a toda la comunidad laboral, proveedores y clientes, sobre la desvinculación del señor Cristian Pastor Guarín Niño, procediendo a calificar la justa causa, advirtiendo no tener relaciones con esta persona, ya que a las diferentes comunidades se les dijo que el actor era una persona con un inapropiado ejercicio de sus funciones y deficiente desempeño, calificación negativa dada desde la posición de padre y empleador, configurándose así un daño moral para el demandante, que deber ser resarcido con la indemnización correspondiente.

A su turno, la apoderada judicial de ESPUMAS MEDELLÍN S.A., solicita se revoque la condena a la indemnización por despido injusto, absolviéndose a la sociedad accionada de todas las pretensiones y cargos formulados en su contra, al considerar que en el plenario si quedo demostrado que una de las funciones del demandante era la de revisar los Estados Financieros, pues así lo confesó el propio actor durante el interrogatorio de parte, y lo había aceptado desde el hecho cuarto del escrito inaugural, y que al haberse demostrado la ocurrencia de la justa causa, el empleador estaba facultado para despedir al trabajador sin reconocerle ningún tipo de indemnización, como efectivamente ocurrió, afianzando sus argumentos en carias providencias de la H. Corte Suprema de Justicia, como es el caso de la sentencia SL 16298, con radicación 55472, M.P. Ana María Muñoz Segura.

Teniendo en cuenta la anterior crónica procesal, pasa la Sala a resolver previas las siguientes,

VII. – CONSIDERACIONES DEL TRIBUNAL

Naturaleza jurídica de la pretensión. –Relación laboral, indemnización por despido injusto, perjuicios morales.

Los presupuestos procesales, requisitos indispensables para regular la formación y desarrollo de la relación jurídica, como son demanda en forma, Juez competente, capacidad para ser parte y comparecer al proceso se encuentran cumplidos a cabalidad en el caso objeto de estudio, lo cual da mérito para que la decisión que se deba tomar en esta oportunidad sea de fondo.

El problema jurídico a resolver, teniendo en cuenta los puntos objeto de apelación por las partes, **mismos que delimitan la competencia de la Sala en la segunda instancia**, consisten en dilucidar: *i)* si al señor CRISTIAN PASTOR GUARÍN NIÑO le asiste o no derecho a la indemnización por despido injusto que reclama, y *ii)* si en el *sub lite* se cumplen los presupuestos materiales y formales para acceder a la indemnización por perjuicios morales deprecada.

Lo anterior, dado que en el proceso no existe discusión en torno a los siguientes puntos:

- La vinculación del señor CRISTIAN PASTOR GUARÍN NIÑO a la sociedad ESPUMAS MEDELLÍN S.A.
- Los extremos temporales (5 de mayo de 1997 al 14 de septiembre de 2020).
- La modalidad contractual (contrato de trabajo a término indefinido)
- El salario devengado.
- El último cargo desempeñado (Vicepresidente del Grupo Espumados S.A.).
- Finalmente quedó establecido que el dicho contrato terminó por decisión unilateral del empleador invocando una justa causa, de lo que da cuenta la carta de terminación del contrato obrante a folios 50 al 66 del archivo PDF 001.

Indemnización por despido injusto

Ahora, de cara al primer problema jurídico planteado, referido a la justeza o no de la terminación unilateral del contrato de trabajo por parte del empleador, ha de indicarse que, de conformidad con lo establecido en el parágrafo del artículo 62 del Código Sustantivo de Trabajo, disposición normativa que

establece las causales de terminación del contrato por justa causa: “...*La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, al momento de la extinción, la causal o motivo de esa determinación. Posteriormente no puede alegarse válidamente causales o motivos distintos...*”

Se resalta que, en virtud de la carga de la prueba (Art. 167 del CGP) le corresponde al trabajador acreditar el hecho del despido, y a la parte accionada que éste fue con justa causa. Lo anterior significa que, una vez probado por el demandante el hecho del desahucio, lo cual cumplió el actor cuando adosó al plenario la carta de terminación del contrato, a la parte accionada, concretamente al empleador, le correspondía acreditar la ocurrencia de los motivos aducidos como justa causa para la terminación del vínculo laboral.

CASO CONCRETO

Descendiendo al asunto bajo examen, se observa la carta terminación del contrato (folios 50 al 66 del archivo PDF 001), aportada por ambas partes, en la que se indica que dicha terminación es con fundamento en varias causas, y como hechos en los que se fundamentan esas justas causas, expresó la demandada lo siguiente:

c. Las señaladas en la cláusula sexta de su contrato de trabajo de fecha 05 de mayo de 1997, la cual establece que:

Son justas causas para poner término a este contrato, unilateralmente, las enumeradas en el artículo 7, del decreto 2351/65 y además por parte del empleador las siguientes faltas que para el efecto se califican como graves: a) la violación por parte del trabajador de cualquiera de sus obligaciones legales, contractuales o reglamentarias, (...) (Negrillas y subrayas fuera del texto)

Contractualmente, son una de sus principales obligaciones como trabajador la de revisar los Estados Financieros de la sociedad y la de cumplir sus funciones laborales de conformidad con las órdenes e instrucciones que le imparta el empleador o sus representantes de conformidad con lo expuesto en el literal anterior.

Por otra parte, en sus respuestas a la diligencia de descargos y demás documentos aportados como prueba, usted se limitó simplemente a señalar que el registro contable de la cuenta lo hacía la gerencia Financiera, contador y el equipo contable ya que sus funciones no son la de realizar los registros en las cuentas contables; sin embargo, su función sí era la de revisar y aprobar los estados financieros de la compañía Espumados S.A., y el grupo espumados en general, sobre este hecho usted no hizo reparo alguno diferente a que por información de antaño esa cuenta no podía revisarse, y de lo cual no aportó prueba alguna.

11. La violación grave, por parte del trabajador, de las obligaciones establecidas en el Contrato de Trabajo y del presente Reglamento Interno de Trabajo, las cuales fueron descritas en puntos anteriores.

16. La violación, aun leve, por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias, establecidas en el Contrato de Trabajo Individual y/o las enunciadas en este Reglamento Interno de Trabajo, por la tercera vez, las cuales fueron descritas en puntos anteriores.

46. No trabajar con los métodos, sistemas, políticas y/o manuales de procedimientos, implantados por la Empresa, cuando la conducta por parte del trabajador revista gravedad o perjuicio para la empresa por la primera vez. Este incumplimiento se configuró al no cumplir con la debida diligencia y cuidado para la revisión de los Estados Financieros de la sociedad, ocasionando que por más de tres años se causara a una cuenta por cobrar de accionista y presidente la sociedad el doctor Justo Pastor Guarín, un gasto de la empresa, que claramente pudo prevenirse si usted hubiese revisado con la debida diligencia los Estados Financieros de la sociedad.

104. Hacer cobros o cualquier tipo de transacción a nombre de la empresa sin la debida autorización por las directivas de la empresa.

139. Rendir información, declaración o dictámenes falsos que afecten los intereses de la empresa o le causen trastornos en sus actividades.

162. Ejecutar negligentemente o defectuosamente el trabajo.

Por lo anterior, una vez agotado el debido proceso y habiendo sido escuchado en diligencia de descargos, la empresa pudo comprobar sus faltas ante la ocurrencia de los hechos cometidos, en consecuencia, sus conductas además de constituir una falta grave a sus obligaciones contractuales y reglamentarias, causaron graves perjuicios a la Empresa en razón a que la misma contaba con su diligencia, cuidado y responsabilidad para el cabal cumplimiento de sus funciones laborales y para el desarrollo de su objeto social de conformidad con el numeral 1 del artículo 58 y numeral 6 del literal A del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo.

En consecuencia hemos decidido terminar con justa causa comprobada la relación laboral que nos vincula directamente con ESPUMAS MEDELLÍN S.A. y con el Grupo Espumados, a partir de la finalización de la jornada laboral del día 22 de julio de 2020.

Y el fundamento legal de tal desvinculación fueron los arts. 62, numeral 6° y 58 numeral 1° del Código Sustantivo de Trabajo, veamos:

“ARTICULO 62. TERMINACION DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA. <Artículo modificado por el artículo 7o. del Decreto 2351 de 1965. El nuevo texto es el siguiente:> Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:

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.”

“ARTICULO 58. OBLIGACIONES ESPECIALES DEL TRABAJADOR. Son obligaciones especiales del trabajador:

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.

(...)”

También acudió el empleador al REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO (arts. 61 numerales 35, 43, y 50), para fundamentar el despido, veamos:

numerales 35, 43 y 50 del artículo 61 del R.I.T., los cuales establecen que:

35. No trabajar con los métodos, sistemas, políticas y/o manuales de procedimientos, implantados por la Empresa, sin que la conducta revista gravedad o perjuicio para la empresa.

43. La violación, aun leve, por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias, establecidas en el Contrato de Trabajo Individual y/o las enunciadas en este Reglamento Interno de Trabajo.

Se evidenció el incumplimiento de los numerales 35 y 43 del R.I.T. en su cargo de Vicepresidente y segundo en la línea descendiente del organigrama de la sociedad Espumas Medellín S.A. y del grupo espumados, donde su único jefe inmediato desde el 18 de febrero de 2016, es el señor Justo Pastor Guarín, presidente de la sociedad y el único llamado a emitirle a usted órdenes e instrucciones para el desempeño de sus funciones, en calidad de empleador y representante del mismo.

50. Hacer afirmaciones falsas, temerarias o maliciosas sobre la empresa, sus trabajadores, clientes, sus productos o servicios.

Se observa en el *sub examine* que la disposición normativa en la que se fundamenta la decisión del empleador de dar por terminado el contrato de trabajo del actor, es la contenida en el numeral 6° del artículo 62 del CST, subrogado por el artículo 7°, del Decreto Legislativo 2351 de 1965.

El precepto legal citado, consagra dos escenarios diferentes que de forma independiente constituyen una justa causa para finalizar unilateralmente el contrato de trabajo, la primera de ellas, tiene que ver con la violación grave de las obligaciones y prohibiciones que tiene el trabajador y, la restante, el incurrir en cualquier falta que se encuentre calificada como grave ya sea en reglamentos internos de trabajo, pactos o convenciones colectivas de trabajo.

Y es que la falta grave aducida al demandante, esto es, la “NO REVISIÓN DE LOS ESTADOS FINANCIEROS” no se encuentra expresamente estipulada en el CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO (formato minerva), pues este documento en su CLÁUSULA SEXTA solo alude a las causales

genéricas establecidas en el Código Sustantivo de Trabajo, según se aprecia a folios 41 al 42 del archivo PDF 001, veamos:

SEXTA: Son justas causas para poner término a este contrato, unilateralmente, las enumeradas en el artículo 7º. del decreto 2351/65, y además, por parte del empleador, las siguientes faltas que para el efecto se califican como graves: a) La violación por parte del trabajador de cualquiera de sus obligaciones legales, contractuales o reglamentarias; b) La no asistencia puntual al trabajo, sin excusa suficiente a juicio del empleador, por dos veces dentro de un mismo mes del calendario; c) La ejecución por parte del trabajador de labores remuneradas al servicio de terceros sin autorización del patrono; d) La revelación de secretos y datos reservados de la empresa; e) Las repetidas desavenencias con sus compañeros de trabajo; f) El hecho que el trabajador llegue embriagado al trabajo o ingiera bebidas embriagantes en el sitio de trabajo, aun por la primera vez; g) El hecho que el trabajador abandone el sitio de trabajo sin el permiso de sus superiores, y h) La no asistencia a una sección completa de la jornada de trabajo, o más, sin excusa suficiente a juicio del empleador, salvo fuerza mayor o caso fortuito.

Y lo mismo ocurrió con las causales derivadas del reglamento interno de trabajo, pues aquellas relacionadas en la carta de terminación del contrato de trabajo, también son causales genéricas, máxime que no obra en el plenario un MANUAL DE FUNCIONES, donde se hubiere reglamentado con absoluta claridad las funciones propias del cargo de vicepresidente del grupo espumados.

Además de ello, cabe señalar que durante mucho tiempo la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia sostuvo que de acuerdo con el numeral 6º del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, los empleadores tenían la facultad de dar por terminado con justa causa el contrato de un trabajador que hubiese incurrido en una falta calificada como grave, ya sea en el reglamento interno de trabajo, el contrato de trabajo, pacto o convención colectiva, sin que el funcionario judicial pudiera ejercer su propia valoración sobre la gravedad o no de la conducta endilgada al trabajador, con el fin de cuestionar la configuración de la justa causa.

Lo que implicaba que, si la falta estaba tipificada como grave por el empleador, la justa causa se consideraba configurada, sin margen para la intervención del operador judicial en la apreciación de su gravedad, tal postura puede verse en la sentencia SL16298 de 13 de septiembre de 2017 con radicación N° 55472.

No obstante, la referida tesis fue revaluada por el órgano de cierre a partir de la sentencia CSJ SL2857-2023 del 23 de agosto de 2023, M.P., Gerardo Botero Zuluaga, concluyéndose en esta nueva providencia, que sí le

era dable al funcionario judicial realizar un examen de la gravedad de la falta, veamos:

“...Conforme a lo advertido, la Corte recoge cualquier criterio en contrario donde se haya indicado, que al juez no le es dable juzgar la gravedad de la falta, cuando esta ha sido previamente convenida por las partes, bien en el contrato de trabajo, la convención colectiva o el reglamento interno, pues al juez laboral no se le puede privar de esa función bien por acuerdo entre las partes o por decisión unilateral del patrono, en tanto las consecuencias que puede tener una estipulación en ese sentido, puede conllevar a la renuncia de derechos sociales, en virtud de las consecuencias jurídicas que encarna la terminación del contrato de trabajo. De ahí que siempre la gravedad de la falta deberá estar precedida de un juicio valorativo por parte del juez, en el que se avale la entidad jurídica de la conducta allí prevista como justa causa de despido, o se descalifique la misma, atendiendo las circunstancias o características particulares de cada caso...”

De otro lado, y en cuanto a la comisión de la conducta por parte del trabajador, considera la Sala que la misma no se encuentra configurada, pues así sea cierto que el demandante confesó durante el interrogatorio de parte que le fue practicado, que entre sus funciones estaban las de revisar los estados financieros de la empresa, esta REVISIÓN no puede ser entendida como una auditoría fiscal y contable pormenorizada y detallada en la que se incluyeren todos y cada uno de los rubros y/o movimientos contables de las cuatro empresas que conformaban grupo económico “ESPUMADOS S.A.” para el año 2020.

Por el contrario, esa revisión de ESTADOS FINANCIEROS a la que aludió el demandante CRISTIAN PASTOR GUARÍN NIÑO, se hacía de manera global o macro, tal y como lo explicaron los testigos TOMAS VILLEGAS GIRALDO (contralor de la sociedad ESPUMAS MEDELLÍN S.A.) y LUIS FERNANDO VARGAS ESPINOSA (gerente financiero de la sociedad ESPUMADOS S.A. en la ciudad de Bogotá).

Este primer declarante, refirió ser contador público de profesión, y haber ingresado a la sociedad ESPUMAS MEDELLÍN en el año 2013, para ocupar el

cargo de “Gerente Financiero” y luego ejerció como “Contralor” entre los años 2017 y 2020.

Que entre sus funciones estaban las de revisar los estados financieros de las compañías, estar pendiente de todo el tema de costos e inventarios, brindando un acompañamiento en la parte financiera de las compañías, en aras de lograr la integración que se quería para el Grupo Económico, conformado por 4 compañías: ESPUMAS MEDELLÍN S.A., ESPUMAS DEL VALLE S.A., ESPUMADOS DEL LITORAL S.A., y ESPUMADOS S.A.

Dijo acompañar a los gerentes financieros y regionales de cada una de estas compañías para que rindieran el informe ante la vicepresidencia, y la presidencia como tal, también participaba en las reuniones brindando sus apreciaciones frente a los temas contables.

Aseguró que la presentación que se hacía era integral, es decir, no solo cobijaba los estados financieros de las empresas, sino también los resultados comerciales, de gestión de cartera, gestión de planta, inventarios, y costos.

Manifestó que en su calidad de contralor, debía reunirse mensualmente con el presidente del grupo económico, para explicarle los informes financieros, esto es, el consolidado de las 4 compañías, pues él como contralor era el encargado de recibir la información contable que suministraban cada uno de los Gerentes Financieros de las empresas pertenecientes al Grupo Económico, para elaborar el estado financiero general.

Dejando en claro que el vicepresidente CRISTIAN PASTOR GUARÍN NIÑO estaba más enfocado en la parte comercial y administrativa del grupo económico ESPUMADOS.

Y que la salida del señor GUARÍN NIÑO, se debió a un hallazgo contable en la sociedad Espumados S.A. en la ciudad de Bogotá, donde se evidenció un error contable en una cuenta que eran destinada al concepto prestamos al presidente, allí se estaban cargando las facturas relacionadas con los gastos de vicepresidencia, y debido a esa situación, fueron despedidos de la compañía.

Que el salario del vicepresidente era pagado por la empresa ESPUMAS MEDELLÍN S.A., y esta última recobraba a las demás empresas del grupo económico el porcentaje que les correspondía, a través de facturas, mismas que debían ser contabilizadas en una cuenta del gasto, sin embargo, el citado procedimiento no se realizó en la empresa Espumados de Bogotá, quien dirigió este rubro a la cuenta del Dr. Justo Pastor Guarín, presidente de la compañía y padre del aquí demandante.

Y cuando se dieron cuenta de este error le echaron la culpa al vicepresidente, aclarando el testigo, que el citado error difícilmente podría ser detectado, pues los gastos derivados de la vicepresidencia, eran mínimos en comparación a los movimientos de la empresa, la cual reportaba unas ventas superiores a los 40.000 millones de pesos.

Que no existía una instrucción específica de llevar el salario del vicepresidente a una determinada cuenta contable, pues esto se manejaba de manera discrecional, es decir, a criterio de cada gerente financiero de cada una de las compañías, sin embargo, si era equivocado llevar el salario del vicepresidente a la cuenta de préstamos presidencia, porque en realidad se trataba de un gasto o erogación, y ese mal direccionamiento del salario, afectó la parte financiera de la empresa, pues hizo crecer la utilidad cuando en realidad se trataba de un gasto.

Que los señores LUIS FERNANDO VARGAS (Gerente Financiero) y CRISTIAN CAMILO (contador), eran los encargados del área financiera en la ciudad de Bogotá, y definían a que cuenta enviaban el salario del vicepresidente.

Manifestó que cada gerente debía revisar los estados financieros de cada compañía con su respectivo gerente financiero, estos informes se consolidaban en un informe final, que luego era presentado a la presidencia de la compañía.

Que en las reuniones el vicepresidente CRISTIAN PASTOR GUARÍN NIÑO solo hacía un acompañamiento, pero no hacía la revisión de los estados financieros, pues este se enfocaba en la parte comercial y administrativa de la

empresa, **máxime que informe financiero era un resumen, que no contenía el detalle de cada una de las facturas de la empresa.**

Finalmente advirtió este deponente que para la época en que se produjo el despido del demandante, se presentaba un problema familiar y societario en la empresa, debido a la separación de los padres del demandante, quienes liquidaron de sociedad conyugal a finales de 2019, lo que ocasionó que a principios del año 2020, el ambiente laboral se enrareciera, pues la madre del aquí demandante decidió contratar unos abogados para pedir la parte que le correspondía, lo que generó malestar en el presidente de la compañía Dr. Justo Pastor Guarín, quien decidió despedir a todos sus cuatro hijos (3 mujeres y 1 hombre), incluido el demandante.

A su turno el testigo **LUIS FERNANDO VARGAS ESPINOSA**, dijo ser el Gerente Financiero de la sociedad Espumados S.A., desde el mes de octubre de 2016, y puso en conocimiento del despacho que, desde el mes de febrero de 2017, por instrucción verbal recibida del contralor (Tomas Villegas), empezó a registrar en la cuenta contable N° 1325050001, los sueldos y prestaciones que eran cobrados por la sociedad ESPUMAS MEDELLÍN S.A., por concepto de vicepresidencia, a una cuenta por cobrar accionistas, asignada al Dr. Justo Pastor Guarín Gómez.

Que en el mes de junio de 2020 el Dr. Cristian Pastor Guarín Niño, lo requirió por estar cargando conceptos a la referida cuenta, y no a la de gastos como en realidad correspondía, esto ocurrió durante una presentación de estados financieros, pues el demandante era la persona encargada en recibir las presentaciones de estados financieros, comerciales y demás datos de gestión de la gerencia general de la compañía.

El vicepresidente se encargaba de consolidar la presentación (PowerPoint), ante la presidencia del grupo económico, los cuales eran revisados previamente con el contralor, quien informaba los pormenores a la vicepresidencia, este testigo no sabe bien si la revisión de los estados financieros la hacía el vicepresidente.

Que este error, le impidió a la empresa tener un saldo a favor superior en la declaración de renta, para ser compensado frente al valor a pagar por conceptos de impuestos, y también dio lugar a unas sanciones por parte de Supersociedades, quien les puso a algunos de los revisores fiscales y representantes legales de la empresa, multas de entre 5 y 6 SMLMV.

Este testigo dijo reportar sus actividades al contralor general (Tomas Villegas) y al Gerente General (Mauricio Álvarez), y que la situación con la cuenta N° 1325050001, era una práctica habitual en la empresa, que venía desde antes de él iniciar labores en la empresa.

De lo manifestado por los referidos declarantes, quedo claro para esta judicatura, que la supuesta revisión de los estados financieros endilgada al demandante como la principal obligación incumplida que dio lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa, se limitaba únicamente a la realización de una presentación en PowerPoint, que contenía el resumen de los estados financieros, los resultados comerciales, resultados de gestión de cartera, gestión de planta, inventarios, costos, etc., mas no se trataba de una auditoría contable, entendida esta última como la evaluación de la documentación económica y contable de una empresa, realizada con el fin de comprobar la veracidad de la información aportada por la organización en sus cuentas.

Máxime que los informes de los estados financieros ya habían sido elaborados y revisados por los gerentes financieros y generales de cada una de las compañías pertenecientes al grupo económico ESPUMADOS, los cuales quedaron inmersos en un INFORME GENERAL elaborado por el contralor general TOMAS VILLEGAS, lo que significa que la información contable ya había surtido varios filtros antes de llegar a las manos del vicepresidente de la grupo económico, quien al no estar advertido por sus subalternos de alguna irregularidad o novedad contable, procedía con la presentación PowerPoint de los estados financieros y demás asuntos a tratar en la reuniones de alta gerencia.

A juicio de la Sala el error contable atribuido al demandante, no constituye una violación grave de sus obligaciones o prohibiciones especiales que le incumbían como trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, y menos aún una falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

Por el contrario, se trataba de un error invencible para el actor, pues los informes de estados financieros que le eran entregados para su revisión, no contenían el detalle pormenorizado de las cuentas contables que manejaba el grupo económico ESPUMADOS, y más concretamente de la cuenta N° 1325050001, denominada según los testigos como préstamos a presidencia.

Y si bien ese error contable venia presentándose mes por mes desde el año 2017, tal circunstancia no puede asimilarse a una reiteración de la conducta desobligante y/o negligente por parte del demandante CRISTIAN PASTOR GUARÍN NIÑO, en la que se funda la gravedad de la conducta para la parte demandada, pues como ya se indicó, este error contable, nunca le fue advertido por el área contable del grupo ESPUMADOS, o de cada una de las compañías que lo integran.

El demandante jamás estuvo en la posibilidad real de detectar ese error contable en el informe financiero que le era presentado por el contralor TOMAS VILLEGAS, y por ende ese error cometido por un tercero, no podía ser el fundamento para endilgarle una justa causa de terminación del contrato de trabajo.

Pues según el tercer testigo allegado al plenario, esto es, el señor **JAIRO HERNÁN MEJÍA CUARTAS**, quien se identificó como ex empleado de ESPUMAS MEDELLIN S.A., y a la vez socio y miembro de la junta directiva del grupo empresarial, le relató al despacho que la causa real de terminación del contrato de trabajo del señor CRISTIAN PASTOR GUARÍN NIÑO, está relacionada con una disputa familiar y societaria, que se gestó por la liquidación de la sociedad conyugal entre los padres del demandante.

Este declarante también afirmó que fue el propio presidente de la compañía Dr. Justo Pastor Guarín Gómez, quien autorizó que el salario del demandante fuese pagado a través de su cuenta personal, no tratándose así de un simple error contable, sino de una orden directa de la presidencia del grupo empresarial.

Dejando en claro que el cargo de vicepresidente, ni siquiera estaba creado estatutariamente en el organigrama de la organización, no obstante, el señor padre del demandante y presidente del grupo empresarial decidió crearlo unilateralmente durante una reunión empresarial celebrada en el Hotel Santa Clara de Cartagena, allí mismo se ordenó que el salario fuese pagado a través de la empresa en Medellín, y con recobro proporcional a las demás empresas pertenecientes al grupo económico.

Respecto a los estados financieros, manifestó que el control de los mismos era función de la revisoría fiscal, la cual dependía directamente de la asamblea de accionistas, y que el demandante a pesar de ser accionista y miembro de la junta directiva, y esta a su vez ser la encargada de aprobar los estados financieros, no tenía acceso a la información completa de los mismos, pues la información que les era presentaba solo contenía el resultado de los hallazgos, y durante estos años la revisoría fiscal no presentó ningún hallazgo contable relacionado con las conductas imputadas al demandante.

Visto lo anterior, concluye la Sala que la conducta del actor, no puede encuadrarse a las causales de terminación del contrato de trabajo que le fueron endosadas en la carta de terminación de fecha 22 de julio de 2022, y menos aún podrían ser constitutivas de una falta grave, motivos por los cuales se confirmará la condena a la indemnización por despido injusto, si hacer alusión a su monto o parámetros de liquidación, pues estos aspectos no fueron objeto del recurso de alzada.

Indemnización por Perjuicios Morales

Esta Sala no accederá a la indemnización por perjuicios morales en la que insiste el apoderado judicial del demandante, pues si bien está probado él envió de la comunicación de fecha 18 de agosto de 2020 dirigido a todas las

empresas que conforman el grupo espumados, proveedores, y trabajadores de las mismas, por parte de la presidencia del mismo grupo, pues dicho hecho fue aceptado en la réplica al hecho decimo del escrito inaugural, no puede perderse de vista que los PERJUICIOS MORALES como tales no se encuentran acreditados en el plenario. Veamos:

Comunicado:

Se permite comunicar al público en general, proveedores, trabajadores, colaboradores, funcionarios, directivas, de las compañías que conforman el Grupo Espumados que a partir del pasado 22 de julio de 2020 el señor Cristian Guarín Niño no hace parte de la organización, ni como empleado, ni como directiva, ni ostenta ninguna función en las empresas del Grupo Espumados.

El señor Cristian Guarín Niño fue apartado de su cargo como consecuencia del inapropiado ejercicio de sus funciones y el deficiente desempeño en la gestión encomendada.

En virtud de lo anterior, les solicitamos respetuosamente que no compartan ningún tipo de información con el señor Cristian Guarín Niño relacionadas a las compañías, su operación o su funcionamiento.

Además, tampoco hace parte de la organización el señor Jairo Hernán Mejía, con quien el señor Cristian Guarín Niño además ha orquestado varias actuaciones en contra de las empresas y de las directivas de las mismas con el fin de impedir el buen funcionamiento de las sociedades.

El día viernes 14 de agosto de 2020 celebraron unas supuestas juntas directivas con el fin de modificar la operación de las compañías, no obstante que en de manera previa se les puso en conocimiento la imposibilidad de que la junta actuara en las sociedades de conformidad con lo dispuesto en el artículo 435 del Código de Comercio.

Nuestras empresas y nuestro grupo continúan de manera normal sus operaciones y ahora con mayor empeño en seguir siendo los mejores del mercado, gracias a sus colaboradores y directivas.

Ahora, se entiende por perjuicio moral, aquel que impacte la órbita interna del sujeto, concretamente su esfera emotivo-espiritual, y que se vea reflejado en los dolores o padecimientos sufridos a consecuencia de la lesión a un bien. Este daño tiene existencia autónoma y se configura una vez satisfechos los criterios generales del daño, esto es:

- Que sea particular.
- Determinado o determinable.
- Cierto, no eventual.
- Que tenga relación con un bien jurídicamente tutelado.

Pues el daño debe ser cierto y no eventual, y al tratarse de un perjuicio moral, su acreditación sí requería de prueba especializada, la cual brilla por su ausencia en el *sub lite*, con el agravante que la carga de la prueba en tal sentido recaía en la parte demandante conforme lo reglado en el art. 167 del Código General del Proceso¹.

Y es que en un litigio donde se busca endilgar responsabilidad civil al empleador derivada directa o indirectamente del contrato de trabajo, la jurisprudencia colombiana ha sostenido con insistencia que para que se declare la responsabilidad es menester que se presente en forma concurrente un hecho, un daño y una relación de causalidad entre uno y otro. Así, con independencia de la forma como se conciban en términos abstractos los elementos necesarios de la responsabilidad, lo importante es recordar, tal como lo enseña el profesor Fernando Hinestroza que²:

“el daño es la razón de ser de la responsabilidad y por ello es básica la reflexión de que su determinación en sí, precisando sus distintos aspectos y su cuantía ha de ocupar el primer lugar en términos lógicos y cronológicos en la labor de las partes y juez en el proceso. Si no hubo daño o no se le puede determinar, o no se le pudo evaluar hasta allí habrá de llegarse; todo esfuerzo adicional, relativo a la autoría y a la calificación moral de la conducta del autor resultará necio e inútil. De ahí también el desatino de comenzar la indagación por la culpa de la demandada”

Cabe señalar que, sobre el tema la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en sentencia SL721- 2020, radicación 72353, adujo:

“...Con todo, la sala considera conveniente recordar que la procedencia de la condena por perjuicios morales es un tema que se ha tornado pacífico para la jurisprudencia laboral, como se reiteró en sentencia CSJ SL4570-2019, en los siguientes términos: Si bien el daño moral se ubica en lo más íntimo del ser humano y por lo mismo resulta inestimable en términos económicos, no obstante, a manera de relativa satisfacción, es factible establecer su cuantía. Para ello, es pertinente referir lo expuesto por esta Corte en sentencia CSJ SL 32720, 15 oct. 2008, que se reiteró en el fallo CSJ SL4665-2018, en cuanto a que la tasación del pretium doloris o precio del dolor, queda a

¹ “...ARTÍCULO 167. CARGA DE LA PRUEBA. Incumbe a las partes probar el supuesto de hecho de las normas que consagran el efecto jurídico que ellas persiguen...”

² Hinestroza Fernando: Responsabilidad extracontractual: Antijuridicidad y culpa.

discreción del juzgador, teniendo en cuenta el principio de dignidad humana consagrado en los artículos 1.º y 5.º de la Constitución Política, ya que según lo ha sostenido esta Corporación, en esa misma decisión, «para ello deberán evaluarse las consecuencias psicológicas y personales, así como las posibles angustias o trastornos emocionales que las personas sufran como consecuencia del daño». (CSJ SL-4570-2019) ...»

Y en el presente caso, si bien el citado comunicado se utilizaron expresiones como: *“inapropiado ejercicio de sus funciones y el deficiente desempeño en la gestión encomendada”* y *“además ha orquestado varias actuaciones en contra de las empresas y de las directivas de las mismas con el fin de impedir el buen funcionamiento de las sociedades”*, no existe prueba alguna, que tales manifestaciones hayan repercutido en la salud (esfera afectiva o moral) del demandante, circunstancia que debió probarse con un dictamen o evaluación médica o psicológica, o cualquier otra prueba que así lo indicare.

Tal como se acaba de ilustrar el daño o perjuicio es un elemento indispensable para la existencia de responsabilidad. La ausencia del mismo trae consecuencias negativas como lo es la improsperidad de la pretensión, motivos por los cuales se confirmará la absolución impartida en tal sentido.

Sin costas en esta instancia, al no haber prosperado los recursos de apelación presentados por los apoderados judiciales de ambas partes.

VIII. - DECISIÓN.

En mérito de lo expuesto, la **SALA SEGUNDA DE DECISION LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE MEDELLÍN**, administrando justicia en nombre de la república y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

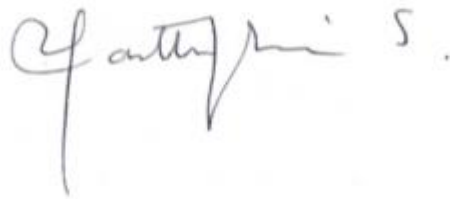
PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia objeto de apelación de fecha 28 de marzo de 2023 proferida por el JUZGADO PRIMERO LABORAL DEL CIRCUITO DE ITAGUI – ANT., según lo expuesto en la parte considerativa de esta providencia.

SEGUNDO: SIN COSTAS en esta instancia.

TERCERO: en su debida oportunidad, devuélvase el expediente al juzgado de origen.

CUARTO: Se ordena la notificación por **EDICTO** de esta providencia, que se fijará por secretaría por el término de un día, en acatamiento a lo dispuesto por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en auto AL2550-2021.

Los magistrados



MARTHA TERESA FLÓREZ SAMUDIO



HUGO ALEXANDER BEDOYA DÍAZ



CARMEN HELENA CASTAÑO CARDONA