

TEMA: DESPIDO SIN JUSTA CAUSA - La legislación nacional ha optado por un sistema de la estabilidad relativa como regla general, en donde se restringe, mas no se elimina, la facultad del empleador para terminar unilateralmente el vínculo laboral. /

HECHOS: Pretende el accionante que se ordene a la sociedad demandada reintegrarlo en un acto público transmitido por el canal que referencia y en presencia de la Defensoría del Pueblo y Procuraduría, con el consecuente pago de los salarios, prestaciones legales y extralegales causadas durante su desvinculación, declarándose nulo e ineficaz el despido por negarse a seguir una orden contraria a las reglas de contabilidad. En primera instancia se absolvió a la demandada de la totalidad de pretensiones invocadas por el actor. Le corresponde a la Sala determinar en virtud del recurso de apelación si la antigüedad de quien ha ejercido un cargo con probidad durante más de 30 años, comporta un criterio para ordenar su reintegro.

TESIS: (...) Sea lo primero aclarar que no existe discusión alguna en los hechos relacionados con la vinculación laboral que unió a las partes del presente litigio, así como los extremos temporales y el despido del que fue objeto el actor, el que precisamente obedeció a una decisión unilateral y sin justa causa por parte del empleador, (...) lo que implicó el consecuente pago de la indemnización de que trata el art. 64 del CST (...) el empleador añadió que su decisión NO vulneraba el principio de estabilidad contemplado en el art. 53 de la CP, dado que obedecía a una necesidad dentro del proceso de reestructuración (...) Empero, realmente se duele el demandante de que ello comportase un manto encubridor de la verdadera causa de fenecimiento del contrato, relacionada con el descontento exteriorizado por el subalterno mediante correo electrónico enviado el 10 de enero de 2015, respecto de efectuar unos registros contables que a su juicio resultaban improcedentes. (...) Por ello considera que lo procedente es su reintegro, dado que, el verdadero móvil que generó la culminación de su contrato de trabajo, sumado a su antigüedad, pues alcanzaba más de 30 años en la empresa (...) impedía que el empleador ejerciera la facultad de fenecer el contrato sin justa causa, aunado a que era una conducta equiparable a una vulneración al derecho fundamental a la estabilidad en el empleo, que bajo un ámbito que trascendía lo legal, era sancionable con la ineficacia del despido, sumado a la afectación en diversos ámbitos, como personal y familiar, que mínimamente enmarcaba un perjuicio reparable, arguyendo que a la luz de la jurisprudencia constitucional, era inadmisibles la terminación del contrato. (...) No obstante, sin necesidad de entrar en mayores elucubraciones o estudios detallados de cada evento, bastará con decir que dicho análisis constitucional emanado de las Altas Cortes, únicamente se ha forjado en criterios muy precisos que no se equiparan a la situación del demandante (...) no se subsume en ninguno de los criterios jurisprudenciales hoy imperantes, ni siquiera en el último de los eventos aludidos que de alguna manera si tiene en cuenta un criterio de antigüedad en el empleo, que claramente determina que cuando el único requisito que aún no ha logrado acreditar un trabajador es el de la edad, no hay lugar a considerar que la persona es beneficiaria del fuero, ya que la eventual satisfacción del requisito faltante (edad) no está inexorablemente atado a la continuidad de un vínculo laboral, y consecuentemente el acceso a la futura pensión de vejez no se vería frustrado. En gracia de discusión, téngase en cuenta que el demandante, para la época de los hechos debatidos, superaba con creces el requisito de densidad, (...) restándole aproximadamente 5 años para cumplir la edad. (...) Significa lo anterior, que aun partiendo de la hipótesis que el vínculo hubiese fenecido, no por el proceso de reestructuración que avocaba la empresa, sino por el disgusto que generó en el empleador el reproche del subalterno respecto de una directriz de efectuar un asiento contable, lo

cierto es que ello no tiene la vocación de derruir o cercenar la potestad de fenecer el contrato sin justa causa. De ahí que, bajo este enfoque, pierda algo de relevancia lo que frente al punto expusieron las testigos (...) Así las cosas, nada se opone a la confirmación del fallo en este punto, toda vez que la legislación nacional ha optado por un sistema de la estabilidad relativa como regla general, en donde se restringe, mas no se elimina, la facultad del empleador para terminar unilateralmente el vínculo laboral. (...)

M.P: ORLANDO ANTONIO GALLO ISAZA

FECHA: 09/09/2024

PROVIDENCIA: SENTENCIA



SALA TERCERA DE DECISIÓN LABORAL
AUDIENCIA DE JUZGAMIENTO

Medellín, nueve (09) de septiembre de dos mil veinticuatro (2024)

S19-115

Proceso: ordinario laboral- apelación sentencia
Demandante: **URIEL DE JESÚS ORITIZ CASTAÑO**
Demandado: **ALMACENES GENERALES DE DEPÓSITO ALMAGRARIO S.A.**
Radicado No.: 05001-31-05-011-2016-01026-01
Tema: reintegro por antigüedad, indemnización, estabilidad
Decisión: **CONFIRMA ABSOLUCIÓN**

Link: 05001310501120160102601 expediente digital

La Sala Tercera de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Medellín, conformada por los Magistrados **MARÍA NANCY GARCÍA GARCÍA**, **LUZ AMPARO GÓMEZ ARISTIZABAL** y como ponente **ORLANDO ANTONIO GALLO ISAZA**, procede a resolver el recurso de apelación interpuesto por la parte actora contra la sentencia de primera instancia emitida en el proceso de la referencia.

El Magistrado de conocimiento, doctor **ORLANDO ANTONIO GALLO ISAZA**, en acatamiento de lo previsto en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, sometió a consideración de los restantes integrantes el proyecto aprobado en Sala virtual mediante **ACTA 31** de discusión, en los siguientes términos:

1. SÍNTESIS FÁCTICA Y ANTECEDENTES

1.1. LO PRETENDIDO

Pretende el accionante que se ordene a la sociedad demandada **REINTEGRARLO** en un acto público transmitido por el canal que referencia y en presencia de la Defensoría del Pueblo y Procuraduría, con el consecuente pago de los salarios, prestaciones legales y extralegales causadas durante su desvinculación, declarándose nulo e ineficaz el despido por negarse a seguir una orden contraria a las reglas de contabilidad, dado que **NO** podía desconocer sus deberes legales y éticos.

Subsidiariamente solicita la indemnización compensatoria por pérdida del empleo, inicialmente en su modalidad de perjuicios por lucro cesante consolidado, lucro cesante futuro (tasada desde el despido hasta la fecha de muerte) y morales (equivalente a 100 SMLMV). De NO accederse, reclama los salarios y prestaciones causadas entre el despido y el momento del pago de tales sumas a título de indemnización, multiplicada por dos. De NO resultar procedente, propone el pago de dos veces, o del monto recibido por concepto de indemnización por despido injusto, o del reajuste de las prestaciones hasta la finalización de la reestructuración administrativa que atraviesa la compañía.

1.2. PARA FUNDAMENTAR SUS PRETENSIONES, EXPUSO LOS SIGUIENTES HECHOS:

- ✓ Que el 16 de julio de 1984 ingresó a laborar como trabajador de planta por medio de un contrato a término indefinido.
- ✓ Que se desempeñó en varios cargos, siendo el último de ellos el de contador público en la sucursal de la empresa en Medellín.
- ✓ Que laboró durante 30 años con un desempeño impecable y sin ningún llamado de atención.
- ✓ Que para el 2015 comenzó un *viacrucis*, cuando el 9 de enero recibió un correo de la coordinadora de bodega de Sincelejo solicitando ingresar boletín de \$34.000.000 a nombre del cliente Bavaria S.A., que, en palabras corrientes, implicaba agregar los faltantes del presupuesto 2014, con ingresos de 2015, lo que éticamente NO podía efectuar, escribiendo un correo donde exponía que ello era riesgoso y tenía no sólo repercusión tributaria sino además impuestos a la renta, al CREE y a Industria y Comercio, lo que *sacó de quicio* al presidente de la compañía, quien lo vació telefónicamente y sin respetarle el derecho de defensa, lo despidió con derecho a indemnización, aduciendo en la carta, fechada el 15 de enero, que era una decisión necesaria dentro del proceso de reestructuración que adelantaba la empresa, lo que califica como *una salida por la tangente*.
- ✓ Que el 14 de enero de esa anualidad la directora financiera Sandra patricia Sotelo Amaya respondió el correo encubriendo al presidente e indicando que el Dr. Juan Carlos Mahecha no dio esa instrucción de registro contable, porque no correspondía a la realidad.
- ✓ Que desde el 7 de enero evidenció situaciones de presión para cumplir con resultados forzados conforme el contenido de los tres correos electrónicos que cita, en las que se evidencia órdenes poco ortodoxas del presidente a los gerentes en relación con el reporte de ingresos.
- ✓ Que otra forma de discriminación se materializó cuando en el año 2009 el empleador quitó el auxilio de alimentación, derecho restablecido a quienes demandaron, pero cercenándolo a

favor de los que devengaban un salario mínimo; dejar de cancelar el quinquenio con carácter salarial. Que dichas situaciones mutilaron su salario pasando de \$3.680.967 a \$3.408.794.

- ✓ Que la empresa lo arrinconó, persiguió, acosó y discriminó hasta el día del injusto despido, que además es inconstitucional por arrebatarle la estabilidad que garantiza la Constitución y la ley por cumplir correctamente con sus funciones.
- ✓ Que para entonces era cabeza de familia, vivía y velaba por su madre Laura Rosa Castaño de avanzada edad y enferma, la que a raíz del despido se vio emocional y psicológicamente afectada, tal vez por el sufrimiento, que a los 8 días exactos se produjo su deceso. Que incluso vio reflejado en el rostro de aquella, el dolor y la tristeza pues la pérdida del empleo implicaba que no habría sustento para el hogar.
- ✓ Que su proyecto de vida quedó truncado ya que, tras 30 años de labor, fue despedido sin consideración a un debido proceso, de manera incausada y arbitraria, sin cumplir su expectativa de jubilación dado que a los 57 años ya no lo reciben en otra empresa.

1.3. CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA

ALMACENES GENERALES DE DEPÓSITO ALMAGRARIO S.A. se opuso a la totalidad de pretensiones. Aceptó la existencia del vínculo laboral y el cargo desempeñado. Agrega que la empresa no violó el derecho de defensa, únicamente tomó la decisión de terminar unilateralmente el contrato de trabajo con fundamento en el art. 64 del CST, lo que es totalmente válido en la legislación laboral, y como fue unilateral, reconoció el pago de la indemnización que repara el lucro cesante. En cuanto a los subsidios por alimentación, señala que las partes pactaron que los ocasionalmente entregados no constituían salario. Aclara que la empresa se encontraba en un proceso de restructuración que ha implicado disminución de gastos. Considera que la hoja de vida, experiencia y conducta intachable, le pueden permitir al actor reubicarse laboralmente. Finalmente advierte que la terminación del contrato obedeció a la crisis de la compañía, lo que NO era motivo suficiente para afectar la siquis del actor al punto de causarle perjuicios morales, ni afectaba un futuro derecho pensional, simplemente debía esperar a cumplir el requisito de edad. Aclara que la liquidación tasada se ajustó a derecho dado que, al 1 de enero de 1991, el demandante NO tenía 10 años de antigüedad, sólo 7 dado que ingresó a laboral el 16 de julio de 1984.

1.4. DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA.

Mediante sentencia proferida el 6 de diciembre de 2018, el Juzgado Once Laboral del Circuito de Medellín, **ABSOLVIÓ** a la demandada de la totalidad de pretensiones invocadas por el actor, a quien condenó en costas, fijando como agencias en derecho la suma de \$390.621.

Dentro del término concedido en la ley, la parte actora interpuso y sustentó recurso de apelación.

2. ARGUMENTOS

2.1. DEL JUEZ PARA DECIDIR

Estimó que NO existían ningún otro perjuicio que tuviera que ser reparado al demandante, diferente al pago de la indemnización contemplada en el art. 64 del CST con ocasión de la terminación unilateral del contrato, la cual comprendía el lucro cesante y el daño emergente, la que en efecto canceló el empleador. Precisó que en todo contrato de trabajo iba envuelta la condición resolutoria, salvo que el trabajador estuviese inmerso en algún tipo de estabilidad laboral reforzada, lo que NO ocurría en el caso de estudio.

Y en cuanto a los perjuicios inmateriales y morales deprecados (SL14618 de 2014, SL4816 de 2015), consideró que NO se había acreditado su existencia, tornándose improcedente su reconocimiento, máxime en atención a lo expuesto por el actor en el interrogatorio absuelto, concatenado con la prueba testimonial, cuando aceptó que tras el despido ha estado trabajando, efectuando asesorías en empresas ejerciendo su profesión liberal, lo que desvirtuaba el lucro cesante, sumado a que aceptó no haber tenido tratamientos psicológicos, ni veía la necesidad de que lo dictaminaran, y en cuanto al deceso de la madre a pocos días de su desvinculación, sostiene que NO necesariamente ocurrió por esta circunstancia ya que tenía 90 años, claro está, al margen de su afectación por tal noticia.

Añadió que obviamente la pérdida de un empleo podía producir tristeza, frustración o sentimientos negativos, pero que ello NO era suficiente para imponer una condena por daño moral, siendo necesario ponderar la manera como el trabajador se vio afectado en su fuero interno y como la actividad de la empresa lo lesionó injustificadamente.

Por último, precisó que el actor NO estuvo cobijado por las disposiciones del art. 8 del Decreto 2351 de 1965 según el cual quienes fueran despedidos sin justa causa y tuvieran más de 10 años de servicios continuos a la entrada en vigencia de la Ley 50 de 1990 serían objeto de reintegro, pues para esa data, 1 de enero de 1991, el demandante alcanzaba 6 años y 5 meses de servicio dado que ingresó a la empresa el 16 de julio de 1984 (SL16798 de 2015).

2.2. RECURSO DE APELACIÓN PARTE DEMANDANTE

Su inconformidad se centra no sólo contra el contenido de la sentencia, sino además la estructura de la misma.

Indica que a partir de la Constitución de 1991 y particularmente de la ley de oralidad, el juez debe buscar si existen derechos fundamentales en juego. Recuerda que en la sentencia T-168 de 1999 dijo la Corte que antes de iniciar la parte motiva de la sentencia, era necesario aclarar que los derechos laborales eran derechos humanos, aspecto en el que NO indagó el despacho ya que de haberlos buscado los habría encontrado, situación que desbordaba la jurisprudencia en materia de despidos, reintegros y estabilidad, llegando al art. 25 en concordancia con el art. 53 de la Constitución Política, mandato a partir del cual el estatuto de trabajo se edificaba en principios mínimos fundamentales como lo eran la estabilidad en el empleo, para el caso en atención a que el actor tenía más de 30 años de servicio en la empresa. Que no sea podía decir que lo despidieron legalmente, sino con violación manifiesta del art. 95 de la misma Constitución según el cual toda persona estaba obligada a cumplir tanto dicha preceptiva como las leyes, además de respetar los derechos ajenos y no abusar de los propios.

Considera que la empresa abusó del derecho y violó tal mandato constitucional, dado que culminó el contrato cuando el trabajador se negó a efectuar asientos ilegales, es decir, fue despedido por ser un hombre honrado, por cuidar su ética.

2.3. ALEGATOS

2.3.1. PRESENTADOS POR LA PARTE ACTORA

Advierte que el despido constituye la más grave de las sanciones para un trabajador, razón por la cual le debe ser garantizado un debido proceso en el que se le permita ser escuchado y tener la posibilidad de defenderse de los cargos formulados en su contra, trámite cuya finalidad es el establecimiento de la verdad ante toda calificación de la falta. Que ante la inobservancia de tal garantía el despido se torna ineficaz.

Que el art. 29 en sintonía con el 53 y 13 de la Constitución Política, NO dejan duda de que el trabajo es un derecho mínimo fundamental del que no se puede ser despojado injustamente mientras se observe una buena conducta, eficiencia y no incursión en ninguna de las causales

legales de despido, más aún cuando se ha laborado por más de 30 años con lujo de competencias, y ad portas de cumplir 60 años que limita el acceso al mercado laboral.

A continuación, cita in extenso lo dicho por el actor en el interrogatorio absuelto, así como las declaraciones de la señora María Nohemy Guerrero González, contrastándolo con lo expresado por el representante legal que no hacía parte de la empresa para el momento de los hechos, según el cual el despido del trabajador obedeció a una restructuración, óptica bajo la cual el subalterno NO tenía porqué participar de las pérdidas de la empresa (SL8155-2016).

Agrega que:

Pareciera que en Colombia no existieran sino derechos patrimoniales. A menudo se ignora que a la Constitución de 1991 ingresaron como un torrente los derechos de carácter no patrimonial como la honra, la dignidad, la reputación, la libertad, la igualdad, la solidaridad, el buen nombre, que aún no se asimilan.

En texto colmado de finuras que permiten la distinción entre daño personal y daño moral, el profesor RENATO SCOGNAMIGLIO (1) trae la siguiente anotación para distinguir la noción del daño personal y el daño moral:

“El significado de tal solución de nuestro problema confirma la oportunidad de esta digresión solo aparente. Si a la vera del daño patrimonial es posible y necesario tener en cuenta el personal, puede sostenerse que ha sido definitivamente superada la distinción, reiteradamente criticada, entre daños patrimoniales y no patrimoniales, la cual, para llegar al punto que nos interesa aquí, deberá ser sustituida por otra entre daño jurídicamente importante (patrimonial o personal), y como tal, resarcible en todos los casos (salvo el límite de la posibilidad práctica de su reconocimiento) y daño moral (no patrimonial solo en este sentido), que es para nuestro derecho apenas excepcionalmente significativo.

(1) Scognamiglio, Renato. El Daño Moral. Traducción y notas de Fernando Hinestrosa, Ed. Universidad Externado de Colombia, Bogotá 162, pags E.

“Esta contraposición adquiere ahora un claro significado respecto al problema de la definición del daño moral; la cual deberá así extraerse de la noción del daño inferido a un bien cualquiera de la vida real, jurídicamente tutelado, y que en todo caso no podrá identificarse más o menos confusamente con el daño personal o, mejor, con aquella parte suya que no alcanza a realizarse en consecuencias patrimoniales, como a menudo se predica según una solución que desde el comienzo se ha mostrado como contraria a la realidad jurídica. Según la opinión corriente se ha revelado que los daños morales se identifican con los dolores, las turbaciones síquicas, etc., que derivan del quebranto padecido. Acorde con las consideraciones agregadas a tal opinión se encuentra la actual conclusión que con seguridad expresa que la figura del daño moral se refiere propiamente a la esfera síquica del sujeto: es decir, al complejo de sus sentimientos, afectos, etc., en los casos en que resulten lesionados por la infracción.”

En el caso de mi mandante, lo que se dio fue una clara violación a lo establecido en el artículo 29 de la Constitución Política en cuanto al debido proceso y al derecho de defensa.

Continúa referenciando las razones por las que considera que el despido fue *pluriofensivo* al atentarse contra el trabajo y derechos fundamentales tanto del actor como de su familia.

Posteriormente señala que existe una confusión entre la indemnización integral y aquella que señala la ley laboral por despido, concluyendo que acorde con el razonamiento plasmado por la Corte Constitucional en la sentencia T-436 de 2000, el juez no puede mezclar ese derecho legal con una de alcurnia constitucional.

2.3.2. ALEGATOS ALMAGRARIO

Considera acertado el fallo dado que no se acreditaron la existencia de unos perjuicios morales que deban ser indemnizados, carga que el competía al actor conforme el art. 167 del CGP

Sumado a ello, indica que, si bien el artículo 53 de la Constitución Política ha contemplado el principio de estabilidad laboral, lo cierto es que el mismo no conlleva a una situación de perpetuidad en favor, sino de buscar condiciones para reparar el perjuicio patrimonial causado y de esta manera lo ha interpretado la Corte Constitucional.

Agrega que NO se presentó un acto discriminatorio o de violación al debido proceso por la terminación unilateral del contrato de trabajo del demandante y menos se vulneraron sus derechos humanos. Recuerda que el empleador también tiene derechos y puede disminuir costos ante una reestructuración, precisamente hoy se encontraba en reorganización.

Culmina su intervención expresando que:

En este mismo sentido se ha pronunciado la honorable Corte Suprema de Justicia Sala Laboral, Magistrada Ponente CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO Magistrada ponente, SL8155-2016, Radicación No. 46636, al negar perjuicios morales ya que no fueron probado en el proceso. Los perjuicios morales no deben obedecer solo al hecho del despido, sino los efectos que en el fuero interno del trabajador causaron su afectación, de tal manera que efectivamente el dolor intenso sufrido por la parte deba ser resarcido. Por otro lado, también se debe recalcar que la terminación de un contrato de trabajo es una carga que debe sufrir el trabajador, pues en ese caso, cualquier trabajador podría exigir este tipo de indemnización y frente al incierto jurídico, generar una carga económica mayor para la empresa y el empleador que afectaría la contratación laboral y la posibilidad de generarse empleo.

Es claro y así lo puede observar el A quem, que no existe evidencia de un perjuicio moral ocasionado por la terminación del contrato de trabajo del empleador, ni tampoco se existe una relación causal del supuesto daño sufrido, más cuando el demandante fue resarcido cuantiosamente por la terminación de su contrato de trabajo y pudo continuar ejerciendo su actividad profesional.

El daño moral no es un daño objetivo, sino un daño probado, que conforme a la carga de la prueba que tenía el demandante, su simple declaración no es suficiente del mismo.

3. PROBLEMA JURÍDICO EN ESTA INSTANCIA

A juicio de la Sala, el análisis se contrae a determinar si un despido sin justa causa con el consecuente pago de la indemnización de que trata el art. 64 del CST, es ineficaz cuando transgrede derechos fundamentales como la estabilidad en el empleo, examinando si la antigüedad de quien ha ejercido un cargo con probidad durante más de 30 años, comporta un criterio para ordenar su REINTEGRO.

En caso negativo, se examinará la viabilidad de las pretensiones subsidiarias, atinentes al reconocimiento de los perjuicios en alguna las diversas formas que se propone en el libelo genitor.

4. CONSIDERACIONES DE LA SALA

Sea lo primero aclarar que no existe discusión alguna en los hechos relacionados con la vinculación laboral que unió a las partes del presente litigio, así como los extremos temporales y el despido del que fue objeto el actor, el que precisamente obedeció a una decisión unilateral y sin justa causa por parte del empleador, no sólo porque así lo acepta en la contestación sino además porque de ello da cuenta la misiva que obra a folio 64 del expediente digital, allegada con los anexos de la demanda, en la que el día 15 de enero de 2015 la sociedad ALMAGRARIO S.A. le informa al señor Uriel de Jesús Ortiz Castaño que da por terminado el contrato de trabajo a partir de la notificación de tal determinación, lo que implicó el consecuente pago de la indemnización de que trata el art. 64 del CST, que ascendió a \$139.192.422. Véase folio 65 contentivo de la correspondiente liquidación en la que se incluyó tal rubro.

En la misiva en comento, el empleador añadió que su decisión NO vulneraba el principio de estabilidad contemplado en el art. 53 de la CP, dado que obedecía a una necesidad dentro del proceso de reestructuración, así:

Me permito comunicarle que por medio de la presente se da por terminado el contrato de trabajo a término indefinido suscrito con ALMAGRARIO S.A., sin justa causa y con derecho a indemnización.

La decisión contenida en esta comunicación se hará efectiva a partir de la notificación de la presente.

En cumplimiento de las orientaciones impuestas por las sentencias de la Corte Constitucional cuando señala que, para proceder a la terminación de un contrato de trabajo, el empleador debe tener de todos modos unos motivos, pues de lo contrario entraría a vulnerar el principio de estabilidad contemplado en el artículo 53 de la Constitución, me permito indicarle que la decisión adoptada y que se le comunica con la presente, se ha considerado necesaria e imprescindible dentro del proceso de reestructuración que adelanta el Almacén.

Ciertamente la compañía entró en proceso de reorganización conforme se aprecia en el Certificado de Existencia y Representación allegado con los alegatos presentados por la demandada.

Empero, realmente se duele el demandante de que ello comportase un manto encubridor de la verdadera causa de fenecimiento del contrato, relacionada con el descontento exteriorizado por el subalterno mediante correo electrónico enviado el 10 de enero de 2015, respecto de efectuar unos registros contables que a su juicio resultaban improcedentes. Consúltese el folio 62 donde se aprecia la siguiente información:

De: Uriel de Jesus Ortiz Castaño
Enviado el: sábado, 10 de enero de 2015 9:18 a. m.
Para: Nancy Rodriguez Prada; Sandra Patricia Sotelo Amaya
CC: Diego Luis Gaviria Alvarez
Asunto: RV: BOLETIN DE INGRESO
Importancia: Alta

Buenos días Doctoras Nancy y Sandra,

Para su conocimiento y comentarios, me permito informarles que por instrucciones impartidas por la Presidencia del Almacén a través de la Gerencia Sucursal, y de manera verbal e imperativa, y con el fin de obtener el cumplimiento al 100% de los ingresos del mes, se registra en contabilidad en el mes de diciembre de 2014, el siguiente hecho económico por facturación correspondiente al mes de enero de 2015:

- Ingresos por \$ 34.000.000,00
- Cliente Bavaria S.A., de la Agencia Sincelejo
- PERIODO REAL DE FACTURACION: ENERO 1 al 30 de 2015.
- PERIODO CONTABLE DEL REGISTRO: MES DICIEMBRE DE 2014.

Considero improcedente y riesgoso este procedimiento, dada la repercusión que se tienen para fines tributarios, como es el caso del impuesto de Renta, impuesto al Cree y el impuesto de Industria y comercio.

Nota: Ver correo abajo.

Quedo atento a cualquier observación.

URIEL DE J. ORTIZ CASTAÑO
Contador Sucursal Medellín
ucastano@almagrario.com
Tel. 335 52 00 Ext. IP16106
Cra 50 No. 29 Sur 140 Envigado, Antioquia



Bajo este contexto, el trabajador considera que actuar con rectitud, honestidad y ética¹ enardeció al presidente de la organización, afanado por mostrar determinados resultados contables, optando por despedirlo cuando exteriorizó su descontento con la orden emitida.

Por ello considera que lo procedente es su REINTEGRO, dado que, el verdadero móvil que generó la culminación de su contrato de trabajo, sumado a su antigüedad, pues alcanzaba más de 30 años en la empresa toda vez que ingresó el 16 de julio de 1984 (extremo temporal no debatido), impedía que el empleador ejerciera la facultad de fenecer el contrato sin justa causa, aunado a que era una

¹ Véase sentencia de radicación 28.169 de 2017 en donde la Corte Suprema de Justicia ha reconocido que la lealtad encierra una noción de contenido ético tanto subjetivo como objetivo. Supone una posición de honestidad y honradez que llevaba implícita la plena conciencia de no engañar, ni perjudicar, ni dañar. También implica la convicción de actuar sin trampas, ni abusos, con una actitud consciente, responsable y recta, con una conciencia axiológica en cuanto a la forma de obrar, asociado en la terminología tradicional, con el obrar de un buen padre de familia.

conducta equiparable a una vulneración al *derecho fundamental a la estabilidad en el empleo*, que bajo un ámbito que trascendía lo legal, era sancionable con la ineficacia del despido, sumado a la afectación en diversos ámbitos, como personal y familiar, que mínimamente enmarcaba un perjuicio reparable, arguyendo que a la luz de la jurisprudencia constitucional, era inadmisibles la terminación del contrato.

Palabras más, palabras menos, en ello se sintetiza la tesis de la parte actora, que realmente defiende la existencia de una especie de garantía o fuero de estabilidad con ocasión de la antigüedad, intrínsecamente discutiendo la constitucionalidad del art. 64 del CST, cuyo tenor, en lo que interés a la Sala, es:

ARTICULO 64. TERMINACION UNILATERAL DEL CONTRATO DE TRABAJO SIN JUSTA CAUSA. <Artículo modificado por el artículo 28 de la Ley 789 de 2002. El nuevo texto es el siguiente:> **En todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable. Esta indemnización comprende el lucro cesante y el daño emergente.**

En caso de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa comprobada, por parte del empleador o si éste da lugar a la terminación unilateral por parte del trabajador por alguna de las justas causas contempladas en la ley, el primero deberá al segundo una indemnización en los términos que a continuación se señalan:

(...)

En los contratos a término indefinido la indemnización se pagará así:

a) Para trabajadores que devenguen un salario inferior a diez (10) salarios mínimos mensuales legales:

1. Treinta (30) días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de un (1) año.

2. Si el trabajador tuviere más de un (1) año de servicio continuo se le pagarán veinte (20) días adicionales de salario sobre los treinta (30) básicos del numeral 1, por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción (...).

(Resaltos de la Sala)

Al margen del disgusto del recurrente con la preceptiva, debe destacarse cómo el legislador facultó al empleador para culminar un contrato de trabajo si pagaba la indemnización allí establecida. NO le importó el móvil, ni sometió su legalidad a la exposición de una razón fundada para sucumbir el vínculo, y donde el legislador no distingue, no le cabe al intérprete hacerlo. Sólo estatuyó en el art. 66 *ibídem* que, manifestada una causal al momento de la extinción, posteriormente no podía alegarse válidamente motivos distintos, aspecto que realmente sólo cobra importancia cuando el contrato fenece unilateralmente por parte del empleador con apego a una justa causa y el afectado pretende la indemnización regulada en la norma.

Pero NO es ello lo que aquí ocurre, la indemnización ya se pagó. Queda pues huérfana de fundamento legal la súplica de la parte actora. Tal vez por ello acude a razonamientos constitucionales para soportar su reintegro.

No obstante, sin necesidad de entrar en mayores elucubraciones o estudios detallados de cada evento, bastará con decir que dicho análisis constitucional emanado de las Altas Cortes, únicamente se ha forjado en criterios muy precisos que NO se equiparan a la situación del demandante, a saber:

- Fuero de maternidad: mujeres embarazadas o lactantes.
- Fuero sindical que ante todo un mecanismo de defensa del derecho de asociación, más que del propio aforado. Precisamente algunas de las posturas de la parte actora se fundamentan en providencias dictadas bajo este contexto, no así la antigüedad del subalterno y que en todo caso no resultan aplicables al objeto de estudio.
- Fuero de salud en los que se ha sancionado con la ineficacia el despido precedido por criterios discriminatorios en atención a las condiciones de discapacidad del subalterno.
- Encontrarse *ad portas* de adquirir el estatus de pensionado, también conocido como fuero de pre-pensionado o reten social, donde se brinda una protección constitucional al derecho al trabajo da quienes les falte menos de tres años para cumplir la densidad requerida para acceder a la pensión de vejez (SU-003 de 2018), derecho que NO se frustra cuando el único requisito faltante es la edad.

Sin embargo, el análisis que de ello pudiese desprenderse, como se dijo, pierde importancia si la situación del ex trabajador no se enmarca dentro este tipo fueros, **NO se subsume en ninguno de los criterios jurisprudenciales hoy imperantes**, ni siquiera en el último de los eventos aludidos que de alguna manera si tiene en cuenta un criterio de antigüedad en el empleo, que claramente determina que cuando el único requisito que aún no ha logrado acreditar un trabajador es el de la edad, no hay lugar a considerar que la persona es beneficiaria del fuero, ya que la eventual satisfacción del requisito faltante (edad) NO esta inexorablemente atado a la continuidad de un vínculo laboral, y consecuentemente el acceso a la futura pensión de vejez no se vería frustrado. En gracia de discusión, téngase en cuenta que el demandante, para la época de los hechos debatidos, superaba con creces el requisito de densidad, es decir, las 1.300 semanas que hoy exige la ley, por lo menos con miramiento al tiempo de servicio en Almagrario, restándole aproximadamente 5 años para cumplir la edad.

Tal criterio incluso es el que hoy impera en la Sala de Casación Laboral. Consúltese para el efecto la sentencia de radicación SL3936-2022 cuando señaló que:

Allí mismo enfatizó el tribunal constitucional que el objetivo de ese mecanismo es proteger la expectativa del trabajador de alcanzar la pensión de vejez, la cual podría fracasar por la «*pérdida intempestiva del empleo*», y que dicha protección tiene como finalidad el amparo de la estabilidad laboral, en función de permitir la continuidad de los aportes efectivos al sistema pensional para «*consolidar los requisitos que le faltaren para acceder a su pensión de vejez*». Adicionalmente, aclaró que cuando el único requisito faltante para acceder a la pensión de vejez sea la edad, porque el trabajador cuenta con el número mínimo de semanas de cotización, la desvinculación de aquel, no le impide la obtención de dicha prestación.

Así pues, carecen de fundamento no sólo legal sino además jurisprudencial, las apreciaciones del recurrente cuando parece fundamentar su postura en la imposibilidad del empleador de fenecer una relación laboral, aun sin justa causa, cuando previamente NO se ha analizado las circunstancias particulares de su subordinado, como si la afectación, casi evidente al derecho fundamental al mínimo vital de quien pierde su estabilidad laboral, impidiesen al empleador Almagrario S.A. aplicar lo dispuesto en el art. 64 del CST.

Ahora, si la constitucionalidad del precepto legal es lo que aquí se cuestiona, habría de remitirse el recurrente al análisis efectuado por la competente en dicho ámbito, es decir, la Gardiana de la Constitución, en sentencias como la C-1507 de 2000, donde se examinó la constitucionalidad del artículo (aunque con anterioridad a la modificación introducida por la Ley 789 de 2002), oportunidad donde un ciudadano reprochó la liberalidad de un empleador de terminar un contrato causando perjuicios más graves a los tasados por legislador, recordando el deber del Estado de proteger el derecho fundamental a conservar el puesto de trabajo en condiciones dignas y justas, argumentos muy similares a los exteriorizados casi dos décadas después por el recurrente. Frente a ello la Corte precisó que:

Al respecto, debe decirse que el contrato que se celebra con el fin de establecer una relación laboral nace a la vida jurídica por el acuerdo de voluntades de las partes, y que **nada se opone a que respecto de dicho convenio opere la condición resolutoria, pues resulta contrario a la autonomía de la voluntad, como expresión de la libertad, que ambas partes queden atadas a perpetuidad por ese vínculo.** Desde el punto de vista constitucional, **no se puede avalar la petrificación de los lazos contractuales.** Es posible afirmar que el reconocimiento de la libertad para contratar contempla también un aspecto negativo, cual es el de la autonomía para dar por terminada la relación contractual, sin perjuicio de la asunción de las responsabilidades patrimoniales que dicho evento pueda generar respecto de la parte afectada con esa conducta.

Ahora bien, no obstante lo anterior, es importante recordar que esa autonomía de las partes contratantes no es absoluta, y que, en todo caso está morigerada por una serie de principios y preceptos constitucionales y legales que tienden a amparar especialmente al empleado. Precisamente con el fin de proteger al trabajador, la ley ha previsto la indemnización de perjuicios cuando se da por terminado unilateralmente el contrato sin justa causa.

(...) Vale la pena recordar que, en relación con el trabajo, el artículo 53 de la Constitución prevé varios principios mínimos fundamentales, entre los cuales, para efecto del estudio que ahora ocupa la atención de la Corte, se deben destacar el de estabilidad en el

empleo y el postulado según el cual la ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores.

Ahora bien, las normas bajo estudio simplemente prevén la posibilidad de que el contrato de trabajo se dé por terminado sin justa causa por parte del patrono, y contemplan las consecuencias patrimoniales de dicho evento, esto es, la indemnización de los perjuicios ocasionados a la otra parte contratante, en este caso, el trabajador. Estima la Corte que esta previsión legal en forma alguna comporta violación de los preceptos constitucionales invocados por el demandante y que, por el contrario, supone un desarrollo adecuado de los postulados del Estado Social de Derecho, en tanto que el legislador ha establecido en cabeza del patrono una responsabilidad pecuniaria, que debe ser acorde al perjuicio sufrido por el trabajador, cuando opta por terminar la relación contractual sin que medie justa causa. Allí la **protección legal para el empleado no se expresa normalmente con el reintegro** del despido sino mediante la indemnización por el daño que se le ocasiona, lo cual no se opone a los principios fundamental

(Resaltos de la Sala)

Desde esta óptica, el despido injusto es compatible con el sistema de estabilidad laboral que alude la Constitución, al ponderarse con otros derechos constitucionales como la libertad y la autonomía. Similar ha sido el pensamiento plasmado en las sentencias C-038 de 2004, C-257 de 2008, C-533 de 2012 (supresión de la facultad para ordenar el reintegro por despido sin justa causa) y C-441 de 2021. Ninguna competencia tendría esta Magistratura para derruir aquellos planteamientos, por lo que frente a este punto se remite a lo allí analizado por la Corte Constitucional, según la cual NO puede hablarse de una estabilidad absoluta que solamente terminaría con la muerte, como al parecer lo propone el recurrente, sino de una protección razonable y prudente que conduzca a la preservación de la vocación de permanencia que tiene la relación laboral, dentro de unas condiciones económicas y de mercado concretas y prácticas, contexto en el que la acción de reintegro NO comporta el único medio de lograr estas metas (CSJ SL3424-2018)

Significa lo anterior, que aun partiendo de la hipótesis que el vínculo hubiese fenecido, NO por el proceso de restructuración que avocaba la empresa, sino por el disgusto que generó en el empleador el reproche del subalterno respecto de una directriz de efectuar un asiento contable, lo cierto es que ello NO tiene la vocación de derruir o cercenar la potestad de fenecer el contrato sin justa causa. De ahí que, bajo este enfoque, pierda algo de relevancia lo que frente al punto expusieron las testigos Luz Clemencia Builes Velásquez y María Nohemí Guerrero González, quienes para entonces eran compañeras de trabajo del actor.

En cuanto a la inobservancia del debido proceso que se alude en los alegatos presentados por la parte actora, entre otros, fundamentado en NO haber brindado un espacio al subalterno para ser escuchado, únicamente habrá de indicarse que este no fue un reproche exteriorizado en el recurso de alzada, y en gracia de discusión, tampoco comportaba una obligación del empleador, por lo menos NO en este escenario. Cosa diferente sucede en el trámite de un proceso disciplinario o

incluso la imputación de una justa causa, pero ni en lo uno ni el otro se ubica el caso del actor, pero aun cuando se hubiesen inobservado los procedimientos o requisitos que el legislador prevé, el despido sería formalmente ilegal, independientemente del móvil que lo haya inspirado, generándose una indemnización, que ya fue pagada, tornándose inane este señalamiento.

Así las cosas, nada se opone a la confirmación del fallo en este punto, toda vez que la legislación nacional ha optado por un sistema de la estabilidad relativa como regla general, en donde se restringe, mas no se elimina, la facultad del empleador para terminar unilateralmente el vínculo laboral.

Abordemos entonces el examen de las pretensiones subsidiarias, todas ellas encaminadas a obtener la INDEMNIZACIÓN DE UN PERJUICIO superior al tasado por el legislador, que únicamente tuvo en cuenta el lucro cesante y el daño emergente al estipular unos criterios para la tasación de los mismos, para el caso respecto de los contratos a término indefinido, modalidad resarcitoria que NO es del caso estudiar, pues ya fue pagada dicha indemnización, de ahí que realmente el estudio se centre en la inclusión de unos perjuicios morales.

En palabras de la Sala de Casación Labora, su viabilidad está supeditada a que los daños estén probados más allá de toda duda, y a que exista la certeza de que ha sido el empleador el que, por acción u omisión, ha dado lugar a aquellos de forma directa (CSJ SL2199-2019, SL4644-2018, SL14618-2014, SL1715-2014, SL, 12 mar. 2010, rad. 35795).

Es necesario que los perjuicios provengan de una conducta reprochable del empleador que cause daño al trabajador, daño que también debe probarse dado que NO se presume por el solo hecho del despido injusto.

Al respecto, en la sentencia CSJ SL3203-2016, reiterada en la CSJ SL5707-2018, se sostuvo que:

En efecto, aunque es obvio que toda pérdida del empleo produce en el individuo frustración, tristeza o sentimientos negativos, tal situación no es la única que debe mirarse para imponer una condena por daño moral, pues no solo es necesario ponderar la manera cómo el trabajador se vio afectado en su fuero interno y cómo la actividad de la empresa lo lesionó injustificadamente sino que además **deben probarse los daños de orden inmaterial ocasionados por el hecho del despido**; lo cual, en el sub lite no tuvo ocurrencia, pues el censor, ni siquiera encaminó su argumentación en sede de casación a tal demostración por la vía que correspondía, esto es, por la fáctica.

Ello, por cuanto se reitera, es claro para la Sala, que los perjuicios morales no se configuran por el hecho mismo del despido, a menos que dicho suceso esté asociado a conductas que en verdad provoquen un menoscabo en el patrimonio moral del trabajador, tal como se adoctrinó en sentencia CSJ SL, 12 may. 2004, rad. 22014:

En relación con los perjuicios morales se ha de indicar que la Sala ha admitido que estos se pueden configurar en materia laboral con ocasión de la terminación

de la relación contractual (sentencia de 12 de diciembre de 1996, rad. N.º 8533), pero, se ha de resaltar, no por el despido mismo; ciertamente esta es una vicisitud contractual que no tiene la virtualidad de afectar el patrimonio moral del trabajador sino cuando el acto del despido esté asociado **con conductas del empleador que generen un verdadero menoscabo del patrimonio moral del trabajador que debe ser indemnizado**. Esto es, la configuración de los perjuicios morales no se deriva de la simple terminación del vínculo laboral, aun teniendo presente las consecuencias normales en el estado de ánimo del contratante, sino que **debe estar ligada a circunstancias graves que causen un real daño de índole moral como lo sería la imputación injustificada de conductas delictivas, contrarias a la moral o la ética que afecten la honra o el buen nombre, etc.**

Esta Sala, como Tribunal de instancia, desestima la existencia de daño moral por ausencia de agravio de parte de la entidad demandada. No desconoce la Sala la afectación de la salud emocional del actor, pero esto es un mal que por sí mismo no se constituye en ofensa causada por el empleador. No existe en el sub lite la relación de causalidad suficiente entre el ultraje a un interés legítimo y la aflicción moral, esto es, entre el atentado contra la estabilidad laboral y la afectación psicológica. (...).

Así, entonces, el dolor del actor, que según se indica en la demanda se deriva de la carencia de "ingresos para responder por las obligaciones familiares, sociales, civiles y comerciales" los que antes obtenía de su trabajo, el cual era su única fuente de sostenimiento, no tiene relación directa con el despido y por tanto no puede ser atribuido a la actuación injusta del empleador". (Resaltos de la Sala)

Y en la de radicación SL4550-2020 adujo que:

Lo anterior se armoniza con lo adocinado por esta Sala de la Corte, en cuanto a que el artículo 64 del CST, modificado por el artículo 8 del Decreto 2351 de 1965, contempla la indemnización de perjuicios a cargo de quien rompe injustamente el contrato de trabajo, lo cual constituye el resarcimiento de perjuicios que involucra por disposición legal, tanto el lucro cesante como el daño emergente (CSJ SL, 30 jun. 1989, rad. 2.994).

Empero, en tratándose de los perjuicios reclamados por daños materiales y morales pretendidos por los demandantes, distintos a los consagrados en el anterior precepto, requieren la demostración de la existencia real del daño sufrido con posterioridad al despido, toda vez que ellos no se pueden presumir o suponer (CSJ SL, 21 nov. 2001, rad. 16.476).

Y en lo relativo a los morales, basta traer a colación la sentencia CSJ SL4510-2018, que memoró la CSJ SL14618-2014, que asentó:

Aun cuando el Código Sustantivo del Trabajo prevé una indemnización ante la terminación unilateral del contrato sin justa causa, la misma únicamente comprende, en los términos de su artículo 64, el lucro cesante y el daño emergente. Esto significa que es posible que se resarza el daño moral cuando quiera que se pruebe que este se configuró ante una actuación reprochable del empleador, que tenía por objeto lesionarlo, o que le **originó un grave detrimento no patrimonial**. (Resaltos de la Sala)

A partir de los razonamientos allí plasmados, surgen nuevos cuestionamientos respecto de cuál podría ser el presunto actuar ilícito del empleador con ánimo de lesionar, perjudicar o infringirle dolor al trabajador, pues NO es el detrimento patrimonial lo que en este aspecto se estudia y sólo en ese ámbito, en esa afectación económica, es que se soporta la procedencia del perjuicio.

Incluso, aun de admitirse que el verdadero móvil del despido lo edificó la divergencia con un asiento contable que, por demás, conforme los restantes correos allegados comportó un mal entendido (fl. 63 del expediente digital), no sería una desavenencia equiparable a una actuación del patrono con ánimo de infringir dolor al demandante, lesionar su honra o buen nombre, o cualquier otra circunstancia comparable con un menoscabo moral.

Recuérdese además que la reclamación de perjuicios inmateriales es necesario acreditar su existencia, no es procedente su presunción o deducción a partir de conjeturas o suposiciones (SL080-2024).

En este aspecto también se aprecian falencias probatorias, dado que no es la tristeza o preocupación del subalterno lo que en este aspecto se analiza para estimar su procedencia. Si ello fuere así, se estaría automatizando el reconocimiento de este tipo de perjuicios inmateriales. Ahora, eventualmente el deceso de la progenitora a escasos días de la terminación del contrato de trabajo, eventualmente podría encasillarse dentro de esta modalidad si se hubiese demostrado el nexo de causalidad entre ambos hechos, pero ello NO quedó acreditado, sólo comportan conjeturas del accionante en el interrogatorio absuelto, medio que por demás NO tiene por finalidad acreditar un hecho sino provocar una confesión, la que se configuró cuando este aceptó que su madre era una persona de avanzada edad (más de 90 años) y enferma, factores que conforme las reglas de la sana lógica, también pudieron incidir en su deceso y no necesariamente la noticia que pudo o no recibir.

Así las cosas, NO se aprecia satisfecha la carga de la prueba que en este ámbito le competía al demandante, de ahí que NO existen perjuicios morales que resarcir.

En consecuencia, habrá de confirmarse la decisión objeto del recurso de alzada, por encontrarla ajustada a los parámetros normativos y jurisprudenciales que se han proferido en torno al tema.

Se condenará en costas en esta instancia a la parte actora por no haber tenido éxito en el recurso de apelación. Se fijará como agencias en derecho la suma de \$100.000.

5. DECISIÓN DEL TRIBUNAL

Por lo expuesto, el Tribunal Superior de Medellín, Sala Tercera de Decisión Laboral, administrando justicia en el nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley, **DECIDE:**

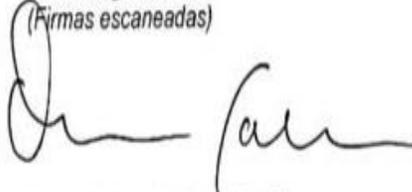
PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida el 6 de diciembre de 2018 por el Juzgado Once Laboral del Circuito de Medellín, dentro del proceso ordinario laboral promovido por el señor **URIEL DE JESÚS ORTIZ CASTAÑO** identificado con cedula de ciudadanía No. 70.125.420 contra la sociedad **ALMACENES GENERALES DE DEPÓSITO ALMAGRARIO S.A.**, conforme lo expuesto en la parte motiva de la providencia.

SEGUNDO: costas en esta instancia a cargo de la parte actora. Se fija como agencias en derecho la suma de \$100.000.

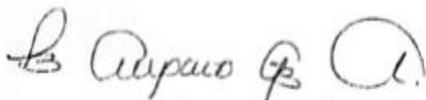
Lo anterior se notificará por **EDICTO** que se fijará por la Secretaría por el término de un día.

Los Magistrados

(Firmas escaneadas)



ORLANDO ANTONIO GALLO ISAZA



LUZ AMPARO GÓMEZ ARISTIZÁBAL



MARÍA NANCY GARCÍA GARCÍA

REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
SALA LABORAL



SECRETARÍA

EDICTO

El Secretario de la Sala Laboral del Tribunal Superior de Medellín:

HACE SABER:

Que se ha proferido sentencia en el proceso que a continuación se relaciona:

Proceso: ordinario laboral- apelación sentencia
Demandante: **URIEL DE JESÚS ORITIZ CASTAÑO**
Demandado: **ALMACENES GENERALES DE DEPÓSITO ALMAGRARIO S.A.**
Radicado No.: 05001-31-05-011-2016-01026-01
Tema: reintegro por antigüedad, indemnización, estabilidad
Decisión: **CONFIRMA ABSOLUCIÓN**
Fecha de la sentencia: **09/09/2024**

El presente edicto se fija en la página web institucional de la Rama Judicial por el término de un (01) día hábil, con fundamento en lo previsto en el artículo 41 del CPTSS, en concordancia con el artículo 40 *ibidem*. La notificación se entenderá surtida al vencimiento del término de fijación del edicto.

Se fija hoy 10/09/2024 desde las 08:00 a.m. y se desfija a las 05:00 p.m.



RUBÉN DARÍO LÓPEZ BURGOS
Secretario