



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia

Sala de Casación Laboral
Sala de Descongestión N.º 1

OLGA YINETH MERCHÁN CALDERÓN

Magistrada ponente

SL735-2021

Radicación n.º 69586

Acta 07

Bogotá, D. C., dos (2) de marzo de dos mil veintiuno (2021).

Decide la Sala el recurso de casación interpuesto por **C.I. CONFECCIONES Y TEXTILES INTERNACIONALES S.A. EN LIQUIDACIÓN**, contra la sentencia proferida por la Sala de Descongestión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali el 30 de abril de 2014, en el proceso ordinario laboral que instauró **JUAN MANUEL GÁLVIS SIERRA** contra la sociedad recurrente.

I. ANTECEDENTES

Juan Manuel Galvis Sierra instauró demanda contra C.I. Confecciones y Textiles Internacionales S.A. en Liquidación, principalmente para que se declare que su despido era ineficaz y no produjo efecto jurídico, por no haberle remitido la demandada el estado de pago de las cotizaciones de la seguridad social y parafiscalidad, dentro

de los 60 días siguientes a la terminación del contrato; como consecuencia, solicitó se condene a la pasiva a pagarle los salarios, vacaciones, aportes parafiscales, viáticos, bono anual, clubes sociales, vehículos y seguros a partir del 15 de junio de 2004, más sus incrementos anuales, *«como si el contrato de trabajo no hubiera terminado»*.

Como súplicas subsidiarias impetró se declare que existió un contrato de trabajo que terminó de forma unilateral e injusta el 15 de junio de 2004, y en consecuencia se condene a «C. I. VALLE TRADE S. A.» a pagarle la indemnización legal por el despido sin justa causa, liquidada con su salario básico más las bonificaciones, viáticos y el 20% del vehículo por un lapso de 16 años, 9 meses y 10 días; así como al pago de los perjuicios morales ocasionados por el despido injusto al igual que los salarios, las vacaciones proporcionales impagadas al 15 de junio 2004; la indemnización moratoria; condenas todas que deben *«ir indexadas con el IPC»*; y por último, el pago de la pensión de *«jubilación sanción y/o cotizaciones»* pendientes hasta cuando cumpla los requisitos, y las costas del proceso.

En respaldo de sus pretensiones manifestó que trabajó al servicio de C. I. Valle Trade S.A., del 2 de enero de 1992 a través de un contrato de trabajo a término indefinido, desempeñando el cargo de Subgerente, en cuya cláusula décima, para efectos de antigüedad y prestaciones sociales, se precisó que realmente había iniciado en la fecha en que empezó con la Corporación Financiera del Valle, esto es, desde el 6 de agosto de 1987, sociedad matriz que controlaba

a la demandada; que devengó un salario básico de \$19.260.000 mensuales en la modalidad integral, recibía en adición a su salario viáticos permanentes (manutención y alojamiento), una bonificación anual por resultados igual a dos y media veces el último salario y el 20% del costo del vehículo a él asignado que tuvo un valor de \$68.000.000; que ejerció como último cargo el de Gerente; que el día 15 de junio de 2004 fue despedido unilateralmente y sin justa causa después de más de 16 años de servicio, decisión que le ocasionó no solo perjuicios económicos sino también morales, por la difamación y deshonor de las que fue objeto, por la pérdida de su autoestima y su reputación como profesional al endilgársele «*graves inconsistencias en los balances, engaño al empleador y poner en peligro la seguridad de los activos de la compañía*»; y que a la terminación del vínculo no le fueron cancelados el último salario ni tampoco las vacaciones proporcionales; que de conformidad con el artículo 65 del CST se causó la indemnización moratoria a la cual tiene derecho, y por último, que no podrá completar las semanas requeridas para poder acceder a la pensión de jubilación.

Al dar respuesta a la demanda, la parte accionada se opuso al éxito de las pretensiones y, en cuanto a los hechos, tuvo como ciertos los relacionados con la vinculación del demandante a la empresa, la antigüedad y el pago de las prestaciones sociales, si las hubiere. En cuanto a los demás, manifestó que no eran ciertos o que no eran hechos.

En su defensa argumentó que en la carta de terminación del contrato de trabajo estaban expresamente consignados los motivos que justificaron el despido y que constituían justa causa; además que la compensación de salarios y prestaciones sociales al fenecimiento del vínculo era válida y suficiente para extinguir las obligaciones, a más de no requerir del consentimiento del deudor, por lo que no había lugar a la indemnización moratoria prevista en el artículo 65 del CST. Agregó que el trabajador estuvo afiliado a la seguridad social y se pagaron los aportes que correspondían, lo que descartaba la pretendida pensión especial; que la obligación de información contenida en el artículo 29 de la Ley 789 de 2002, surgía cuando el despido fuera sin justa causa; que al retribuirse el servicio con el pago de salario integral, ninguna otra erogación tenía esa condición.

Propuso como excepciones las de prescripción, compensación e inexistencia de la obligación.

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Primero Laboral Adjunto del Circuito de Cali, al que correspondió el trámite de la primera instancia, mediante fallo adiado el 29 de abril de 2013, resolvió:

PRIMERO.- DECLARAR que la COMPAÑÍA C.I. VALLE TRADE SA. Hoy, C.I CONFECCIONES Y TEXTILES INTERNACIONALES S.A., DESPIDIO AL Señor JUAN MANUEL GALVIS SIERRA de manera UNILATERAL E ILEGAL.

SEGUNDO: CONDENAR la COMPAÑÍA C.I. VALLE TRADE SA.

Hoy, C.I. CONFECCIONES Y TEXTILES INTERNACIONALES S.A., representada por el SR. BERNARDO ATEHORTUA ARANGO o quien haga sus veces, a pagar a favor del señor JUAN MANUEL GALVIS SIERRA identificado con la cedula de ciudadanía No. 79.300.242, a la suma de CUATROCIENTOS TREINTA Y CINCO MILLONES NOVECIENTOS DIECIOCHO MIL PESOS (\$435.918.000.00.) MCTE, por concepto DE INDEMNIZACIÓN POR DEPIDO ILEGAL.

TERCERO: CONDENAR la COMPANIA C.I. VALLE TRADE SA. Hoy, C.I. CONFECCIONES Y TEXTILES INTERNACIONALES S.A., representada por el SR. BERNARDO ATEHORTUA ARANGO o quien haga sus veces, a pagar a favor del señor JUAN MANUEL GALVIS SIERRA identificado con la cedula de ciudadanía No. 79.300.242, a la suma de NUEVE MILLONES SEISCIENTOS TREINTA MIL PESOS (\$9.630.000.00), por concepto de salarios dejados de pagar entre el 01 y el 15 de junio de 2004.

CUARTO: CONDENAR a la COMPAÑIA C.I. VALLE TRADE SA. Hoy, C.I. CONFECCIONES Y TEXTILES INTERNACIONALES S.A., representada por el SR. BERNARDO ATEHORTUA ARANGO o quien haga sus veces, a pagar a favor del señor JUAN MANUEL GALVIS SIERRA identificado con la cédula de ciudadanía No. 79.300.242, a la suma de CUATRO MILLONES CUATROCIENTOS TRECE MIL SETECIENTOS CINCUENTA PESOS (\$4.413.750.00), por concepto de vacaciones generadas entre el 01 de enero y el 15 de Junio de 2004, tal y como se consideró con antelación.

QUINTO: ORDENASE a la demandada, que las sumas indicadas en el numeral 3º y 4º de esta sentencia sea pagada al demandante, debidamente INDEXADA, entre la fecha en que debió cancelársele efectivamente, esto es, 16 de JUNIO DE 2004 y aquella en que efectivamente le sea pagada a su beneficiario o quien sus derechos represente, con el fin de que no se vea afectado con la pérdida de poder adquisitivo de la moneda.

SEXTO: CONDENAR a la COMPAÑIA C.I. VALLE TRADE SA. Hoy, C.I. CONFECCIONES Y TEXTILES INTERNACIONALES S.A., representada por el SR. BERNARDO ATEHORTUA ARANGO o quien haga sus veces, a pagar a favor del señor JUAN MANUEL GALVIS SIERRA identificado con la cédula de ciudadanía No. 79.300.242, al valor de CUATROCIENTOS SESENTA Y DOS MILLONES DOSCIENTOS CUARENTA MIL PESOS (\$462.240.000.00), por concepto de indemnización moratoria, por los primeros 24 meses de mora, debiendo pagar los intereses moratorios a partir del mes 25, posteriores a la terminación del contrato, en la forma que lo establece el artículo (sic) 65 de CS.T., los cuales deben ser liquidados al momento del pago de dicho concepto.

SÉPTIMO: ABSOLVER a la demandada de las demás

PRETENSIONES invocadas por el demandante.

OCTAVO: Costas a cargo de la demandada teniéndose como agencias en derecho la suma de TREINTA Y SEIS MILLONES QUINIENTOS MIL PESOS (\$36.500.000.00) M/ CTE., líquidense en su oportunidad por secretaria.

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

La Sala de Descongestión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, mediante fallo del 30 de abril de 2014, al desatar la apelación interpuesta por la demandada, resolvió:

PRIMERO. ADICIONAR la sentencia No. 82 del 29 de abril de 2013, proferida por el Juzgado Primero Laboral de Descongestión del Circuito de Cali, en el proceso ordinario laboral promovido por JUAN MANUEL GALVIS SIERRA en contra de C. I. VALLE TRADE S. A., hoy C.I. CONFECCIONES Y TEXTILES INTERNACIONALES S. A., en el sentido de AUTORIZAR a la empresa demandada la compensación de la suma adeudada por el trabajador, por valor de CIENTO OCHENTA Y UN MILLONES SEISCIENTOS VEINTISÉIS MIL TRESCIENTOS DIECISÉIS PESOS CON TREINTA Y UN CENTAVOS M. CTE. (\$181.626.316.31) aplicada sobre la totalidad de las condenas impuestas.

SEGUNDO. CONFIRMAR en todo lo demás la sentencia de la referencia, por las razones expuestas en la parte considerativa de esta providencia.

TERCERO. Sin costas en esta instancia por no aparecer causadas.

En lo que rigurosamente interesa al recurso extraordinario, el Tribunal delimitó como problema jurídico determinar si la decisión unilateral de la demandada de despedir al actor obedeció a una justa causa; o si por el contrario la sociedad empleadora se encontraba por fuera de las justificaciones que contempla la ley. Así mismo, debía

revisarse si era procedente la «*sanción moratoria impuesta por el juez de primera instancia*».

Con el anterior norte, dijo que no era materia de debate:

- i) la existencia de la relación laboral entre el actor y la pasiva;
- ii) los extremos temporales entre el 6 de agosto de 1987 (f.º 285) y el 15 de junio de 2004 (f.º 21-22) y; iii) que la modalidad contractual que operó fue la de término indefinido (f.º 285).

Sobre el tema del despido precisó que el criterio unánime de la jurisprudencia para que proceda la indemnización por ese hecho invertía en principio la carga de la prueba hacia el empleador, pues al trabajador le bastaba demostrar la desvinculación para que el empresario tuviera que acreditar que ésta ocurrió por la justa causa alegada.

Advirtió que en este caso correspondía a la pasiva demostrar el hecho o la falta generadora de la justa causa invocada; memoró lo que se dijo en la providencia CSJ SL, 17 jul. 1986, de la que no informó su radicación, respecto de los requisitos de fondo «*para la plena validez y legitimidad del acto de despido*», y que con base en ello se debían valorar las pruebas arrojadas por la demandada con el fin de verificar si en efecto, al estar demostrado por parte del trabajador el despido, la empleadora actuó conforme lo prevé la ley para dar por terminado por justa causa el contrato de trabajo.

Indicó que la accionada alegó en la apelación que fueron tres los hechos que los llevaron a tomar la decisión del

despido: *i)* la entrega de resultados inexactos a la Junta Directiva, *ii)* incurrir en conducta negligente en la administración de la sociedad y *iii)* violar sus deberes como Gerente General de la compañía, especialmente los previstos en el artículo 23 de la Ley 222 de 1995. Preciso que:

[...] el plenario muestra que a través de comunicación del 15 de junio de 2004 (fs. 21-22), C. 1. VALLE TRADE S. A. informa al señor JUAN MANUEL GALVIS SIERRA que ha decidido dar por terminado su contrato de trabajo, con fundamento en los numerales 1, 4 y 6 del artículo 7 del Decreto 2351 de 1965, en armonía con lo dispuesto en el reglamento interno de trabajo de la empresa, los cuales consagran la presentación de información incorrecta con el fin de obtener un provecho indebido, actuar de manera negligente poniendo en peligro la seguridad de las personas y cosas, además de cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al trabajador. Refiere la sociedad haber previamente investigado los hechos que dieron origen al despido mediante auditoria presentada por la firma externa Deloitte & Touche, plasmándose en la comunicación los hechos investigados y el resultado de la investigación. En esta misma carta se indicó al trabajador que tales conductas configuraban una conducta negligente que puso en peligro la seguridad de los activos de la empresa y su estabilidad financiera, incumpliendo con su gestión administrativa.

Adujo la segunda instancia que teniendo en cuenta la anterior comunicación, el juez de primer grado argumentó que los hechos en los cuales se fundamentó la terminación de la relación laboral no fueron debidamente señalados al actor, además resultaban atemporales y no comprobados, *«no operando la justa causa de despido y resaltando el no cumplimiento por parte de la empresa del debido proceso para el despido del actor»*.

Memoró el sentenciador que la jurisprudencia nacional ha venido estableciendo una contundente prohibición frente a las causales de terminación del contrato de trabajo *in*

genere, en las que cabe cualquier cosa, ampliando el marco de garantías a los trabajadores, al consignar unos requisitos de fondo y de forma para la plena validez y legitimidad del acto de despido; para lo que se apoyó en la decisión CSJ SL, 17 jul. 1986, sin informar su radicación, en la que dijo se había precisado:

Para que pueda calificarse como justo el despido de un trabajador no solamente es indispensable motivarlo en causal reconocida por la ley, probar en juicio su veracidad si hay litigio, sino también cumplir de manera celosa las formalidades o ritos que para ciertos casos exigen las normas laborales. **Si no se acredita el justo motivo, será ilegal intrínsecamente el despido. Y si no se han observado los procedimientos o requisitos que el legislador o la convención colectiva de trabajo prevén para ciertas hipótesis, el despido será formalmente ilegal aunque se haya inspirado en móviles legítimos.**

En una y otra hipótesis habrá lugar al mismo resarcimiento de perjuicios dentro de los parámetros legales o convencionales, llegando a veces a la reanudación del contrato de trabajo interrumpido por causa del despido ilegítimo y al pago de los salarios por el tiempo que el empleado esté cesante.

Es conocido, de otra parte, que para la cancelación del contrato de trabajo apoyada en ciertos móviles, como los que consagran los ordinales 9 a 15 del artículo 70, aparte A, del Decreto Legislativo 2351 de 1965, la ley exige que el patrono le dé al empleado un preaviso, que en aquellos eventos es de 15 días, para que fenezca válidamente ese vínculo jurídico. Y si la ley no permite de manera expresa que pueda compensarse en dinero el lapso que abarque esa noticia previa, resulta ineludible para el patrono darla en tiempo con la anticipación prevista o, de lo contrario, romperá ilegalmente el nexo laboral, así llegue a demostrar que se fundamentó en una justa causa. (Negrillas fuera de texto).

Reiteró que han sido insistentes la jurisprudencia y la legislación, especialmente el artículo 7º del Decreto Legislativo 2351 de 1965, en afirmar que en el momento del despido del trabajador debía expresarse *«las normas donde se encuentre contenida su falta y la calificación de la gravedad de la misma»*, que correspondía esta calificación a los pactos,

convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales y/o reglamentos internos, en los cuales ellas se consagran y al sentenciador abordar el análisis de la gravedad de las faltas, cuando la omisión imputada fuera la violación de las obligaciones especiales y prohibiciones a que se refieren los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo.

Agregó que, de la carta de despido obrante en el expediente, era evidente que las razones que se invocaron para justificar el despido eran «*hetéreas*», habida cuenta que no existía dentro de la documentación aportada, o dentro de los testimonios recolectados, certeza en cuanto al desentendimiento de sus funciones por parte del demandante, puesto que se dijo genéricamente que se incumplió con estas pero no se indicó explícitamente cómo se infringió cada una de ellas.

Manifestó que lo mismo ocurría con las funciones como Gerente General, las cuales no se encontraron especificadas y solo se hablaba de la presentación de información incorrecta a la junta directiva y que para sustentar este incumplimiento, se allegó como prueba de ello el informe de auditoría elaborado por la firma Deloitte & Touche (f.º 448 - 632), «*informe del que solo existe prueba fidedigna que fue puesto en conocimiento del actor al momento de su despido, puesto que así queda consignado en la misiva de terminación del contrato de trabajo*» f.º 21 - 22 pero que no se demostró por ningún lado las diferencias entre este informe y el

presentado por el actor, sin que pudiera colegirse de documento alguno la diferencia entre ellos.

Así mismo, dijo el Tribunal, se alegó que el demandante incurrió en conducta negligente en la administración de la empresa lo que condujo a graves pérdidas económicas en la misma, pero sin que se especificaran las que llevaron al deterioro de la situación financiera de la compañía, que devinieron de su descuido; con lo que la empleadora había incumplido con los «*procedimientos establecidos en la Jurisprudencia, para la terminación del contrato de trabajo de los trabajadores dependientes*».

Recabó en que de los tres puntos esgrimidos como motivación para el despido, el primero de ellos fue el de la presentación de información inexacta a la empresa en el momento de entrega del informe financiero final del año 2003 o balance general de la compañía, que la empresa aducía que la revisoría fiscal se había negado a suscribirlo y aprobarlo al encontrar en él serias irregularidades que hicieron que la junta directiva acudiera a la firma Deloitte & Touche para que realizara una auditoría completa a los estados financieros de la compañía, que se vertió en los informes rendidos, obrantes a folios 448 a 632.

Añadió que se encontraban los informes relativos a C.I. Valle Trade S.A., correspondientes a los años 2002 y 2003 (f.º 450 a 491), que no reportaban irregularidades por parte de la revisora fiscal, quien indicó que «*la contabilidad de la compañía se lleva conforme a las normas legales y la técnica*

contable (...) el informe de gestión de los administradores guarda la debida concordancia con los estados financieros básicos».

Que igualmente, el informe de los estados financieros de los años 2003 y 2004 de C. I. Valle Trade S. A. (f.º 491 - 525) realizado por el revisor fiscal, no mostraban que se hubiera presentado irregularidades en la manipulación de la información o en el desempeño del administrador como encargado de la información contable.

Añadió que en relación con la *«conducta negligente en la administración de la empresa, que condujo a graves pérdidas económicas de la misma»*, no se había especificado qué tipo de conductas del actor llevaron al deterioro de la situación financiera de la compañía y o generado las pérdidas económicas que se decía devinieron de su descuido, incumpliendo entonces con los lineamientos establecidos en la jurisprudencia ya memorada, para la terminación del contrato de trabajo de los trabajadores dependientes.

Se remitió al contenido de los folios 585 a 586, que corresponden a la comunicación emitida por la firma Deloitte dirigida al actor, con sello de recibido de la empresa C. I. Valle Trade S.A. del 1º de junio de 2004:

[...] en la que le presentan al mismo el resultado de la auditoría realizada, y a folios 587 a 632 informe de los estados financieros de C. I. VALLE TRADE ESPAÑA S. A. para el año 2003, siendo este informe el que muestra las diferencias de información entre el balance presentado por el actor a la Junta Directiva y la información recolectada por la firma auditora. En este informe se

señalan presuntas irregularidades, no presentadas a la Junta Directiva por el accionante, y las cuales fueron la principal motivación de la sociedad demandada para la terminación del vínculo laboral con el actor, tal como se lee en la comunicación de terminación del contrato de trabajo (fs. 21-22), no obstante, no se encuentra dentro del expediente el informe presentado por este, de modo que pudiese hacerse la comparación entre ambos, así como tampoco se encuentra explicación o respuesta brindada por el señor GALVIS SIERRA a las diferencias encontradas, quedando entonces sin demostración el cargo imputado al actor, habida cuenta de la falta de datos para contrastar ambos informes y poder determinar si efectivamente el hoy demandante presentó una información diferente a la recolectada por la firma y si esta presentación realmente fue inexacta e injustificada.

Sobre los testimonios de los señores Ana María Lengua (f.º 676 - 679) y Mario Burbano (f.º 695 - 700), manifestó que no resultaban suficientes para establecer con certeza el incumplimiento en el que incurrió el demandante, en cuanto a la presentación de la información, puesto que la primera solo indicó que la recolección y presentación de la información era responsabilidad del demandante en razón al cargo desempeñado y, el segundo, refirió que existieron irregularidades y diferencias sustanciales en la información presentada por aquel y los resultados de su informe, sin que fueran suficientes estas afirmaciones para probar las irregularidades imputadas al accionante habida cuenta que no existía soporte de las mismas en el informe de revisoría que dijo haber entregado el declarante y que se encontraba en poder de la junta directiva.

De conformidad con lo analizado, precisó que no se habían demostrado las causas del despido.

En punto de la conducta negligente imputada al actor y el incumplimiento de sus deberes, indicó que desde la

comunicación de terminación del contrato de trabajo (f.º 21-22), se colegía que las mismas eran actitudes endilgadas de manera genérica, sin que se indicara para ninguno de los casos, las conductas puntuales del trabajador que devinieron en dichas imputaciones y constituyeran conductas reprochables, contrariando las exigencias del artículo 7º del Decreto Legislativo 2351 de 1965 y los criterios jurisprudenciales que prohíben la imputación de faltas genéricas a los trabajadores.

De otra parte, el Tribunal manifestó que el empleador, olvidó garantizar al trabajador el derecho a la defensa, que implicaba para el dador del empleo dos obligaciones concretas: la primera, manifestarle al empleado los hechos concretos por los cuales iba a ser despedido y, la segunda, darle la oportunidad de controvertir las imputaciones que se le hicieran.

Recordó que el criterio jurisprudencial en asuntos del trabajo, respecto de la facultad empresarial para poner fin al vínculo laboral consistía en que al empleador se le imponía la obligación de reseñar en forma detallada y clara *«el o los hechos que motivan la decisión y la normativa legal o reglamentaria en que se funda, acorde con los hechos u omisiones invocadas como justa causa»*, posición que dijo se consignó en la sentencia CSJ SL, 24 may. 1960, sin indicar su radicación, *«que aún se mantiene incólume y es acogida por este despacho»*, según la cual:

[...] Obliga, en el momento de la extinción, expresar la causa o motivo de la ruptura, a fin de que la parte que termina unilateralmente el contrato no pueda sorprender posteriormente a la otra alegando motivos extraños que no adujo o distintos del que manifestó como justificativo de la terminación. El incumplimiento de esa obligación, bien sea por omisión total o manifestación extemporánea o invocación de una causa distinta a la alegada inicialmente, le quita toda validez a esos motivos y hace posible que la parte que así termina unilateralmente su contrato, deba reconocer a la otra la indemnización correspondiente por ruptura ilícita, pues, ésta equivale a un incumplimiento del contrato, que da origen a ejercitar la acción resolutoria con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable [...].

Memoró que la Corte Constitucional había reforzado el marco de garantías al trabajador, cuando en la sentencia C-594 de 1998, señaló que el empleador tenía la obligación de manifestarle a su subalterno en el momento y acto del despido, los motivos concretos y específicos por los cuales estaba dando por terminado con justa causa su contrato de trabajo y que con base en ese pronunciamiento, se había dispuesto en la sentencia CC C-299 de 1998, *«la posibilidad para el trabajador a quien se ha de fulminar el despido, de ejercer su derecho de defensa frente al empleador, antes de que se lleve a cabo la terminación del contrato de trabajo»* y que en ambos pronunciamientos se había establecido la obligación de darle al trabajador la oportunidad de defenderse de las imputaciones que se hacían en su contra antes del despido, para no vulnerar el derecho de defensa, directriz que aseguró se aplica para todas las causales de terminación, según sentencia CC T-546 del 15 de mayo de 2000.

Expresó el Tribunal que con base en lo anterior y de una revisión al proceso de despido que se surtió contra el actor,

no se evidenciaba que se le hubiera brindado la oportunidad de presentar defensa frente a los cargos que se le imputaron con anterioridad a su despido, puesto que no se encontró dentro del expediente respuesta alguna presentada por el actor con esa finalidad ni audiencia de descargos u otro medio probatorio del que pudiera inferirse el cumplimiento de dicha exigencia.

Mencionó que si bien se leía en la carta de despido y de la defensa presentada por la parte pasiva, que una vez se conocieron de las irregularidades en la información presentada por el actor ante la junta directiva, se inició un proceso de investigación que culminó con el despido del accionante, también lo era, que nunca se refería que se hubiera informado al mismo de la iniciación de dicho proceso investigativo, ni mucho menos que se le hubiese ofrecido la oportunidad de mostrar las razones por las cuales presentó una información y no otra, o las razones por las cuales se encontraron diferencias entre el balance por él realizado y el balance efectuado por la firma auditora.

Insistió en que correspondía al empleador la carga de probar la justeza del despido y la garantía del debido proceso, hecho que no se podía presumir por el hecho de que el trabajador hubiera presentado comentarios al informe de la firma Deloitte, ni presumirse que por haber recibido la comunicación a él dirigida entregada en la empresa el día 1 de junio de 2004 (f.º 585-586), estaba de acuerdo; y mucho menos tenía por qué asumir que de este informe se derivaría

su despido, *«violándose de manera flagrante el derecho de defensa del trabajador»*.

En cuanto a la temporalidad del despido, señaló que le asistía razón al *«reclamante cuando refiere que el despido fue oportuno y la decisión fue tomada inmediatamente después de conocer de las irregularidades en la información presentada por el actor»*, puesto que así se evidenciaba de la fecha de presentación de la auditoría realizada por la firma Deloitte (f.º 587 - 632) que culminó en mayo de 2004, circunstancia que no obstante en nada afectaba la ilegalidad de dicha decisión, por cuanto el empresario había incumplido las dos obligaciones que tenía, esto es, garantizar el derecho de defensa del trabajador y demostrar la comisión de las faltas imputadas, por lo que no había lugar a modificación o revocatoria en la condena impuesta en primer grado.

Se detuvo a continuación a resolver la segunda inconformidad planteada a través del recurso de apelación; esto es, la relativa a la buena fe del empleador y la imposición de la sanción contemplada en el artículo 65 del CST, tema sobre el que señaló que era unánime el criterio jurisprudencial según el cual esta sanción únicamente procedía ante la mora u omisión en los pagos de clara estirpe salarial y prestacional, como eran precisamente los salarios y las prestaciones causadas durante y al término de la relación de trabajo; y que en cada caso particular y concreto el juzgador debía analizar la conducta asumida por el empleador, para inferir si su proceder se encontraba

revestido de buena o mala fe, y solo cuando se comprobara que su actuar estuvo definido por la intención de defraudar derechos laborales del trabajador era procedente la imposición de esta condena, para lo que recordó algunos apartes de la sentencia CSJ SL, 1 mar. 2006, rad. 26757.

Con base en lo anterior y, con el fin de establecer si en el presente caso «C. I. VALLE TRADE S. A. actuó de buena o mala fe», señaló que eran elementos indicadores en primer lugar que ni durante la vigencia del vínculo contractual ni en el curso del proceso laboral la demandada lo había desconocido y además había probado el pago de los aportes correspondientes a las entidades de seguridad social; aunque no ocurría lo mismo respecto del salario correspondiente al mes de junio de 2004 ni de las vacaciones proporcionales, para lo que la pasiva había exhibido como defensa desde la contestación de la demanda que:

[...] no entregó dinero alguno por ningún concepto al actor al finalizar la relación laboral, puesto que aplicó la figura de la compensación, habida cuenta que el señor GALVIS SIERRA, para el momento de terminación de la relación laboral, le adeudaba un dinero por una serie de créditos que le habían facilitado, sin especificar la cuantía adeudada y sin que exista documento alguno contentivo de la liquidación definitiva de salarios, prestaciones sociales y vacaciones del actor, donde se evidencie la liquidación del contrato y las acreencias laborales que correspondían al trabajador, además de la aplicación de esta compensación.

Aludió sobre las deducciones y retenciones de salarios permitidas según el artículo 149 del CST, modificado por artículo 18 de la Ley 1429 de 2010, que copió, y concluyó que era claro de la lectura del citado precepto, que para que los

descuentos realizados a un trabajador pudieran respaldarse, debían estar autorizados en forma expresa por el trabajador u obedecer a un mandato judicial, y que para el caso concreto no existía prueba de autorización suscrita por el actor, para que se efectuara el descuento realizado de su liquidación definitiva por concepto de créditos con el empleador. Pero que la demandada en la contestación al libelo (f.º 289) había formulado la excepción de compensación como medio de extinguir obligaciones, la cual se podía aplicar sin el consentimiento del deudor.

Agregó que el actor había alegado el no haber recibido de manos de su empleador un documento que acreditara la liquidación del contrato de trabajo y la compensación a él realizada, hecho evidenciado en la diligencia de inspección judicial realizada ante el despacho de conocimiento (f.º 657 - 658), en la que se dejó clara tal circunstancia.

Por lo anterior, dijo el Tribunal, no encontraba justificación de la empleadora para el no pago de la liquidación del contrato de trabajo y el salario correspondiente a los primeros quince días del mes de junio de 2004, para tenerla como una justificación ajustada a derecho y válida para que se le exonerara de la sanción por no pago de salarios y prestaciones sociales en término, puesto que no existió medio de prueba que pudiera soportar las condiciones de la compensación realizada. Por ello precisó que el empleador había desconocido derechos laborales del accionante al dejar de pagarle salarios, vacaciones y prestaciones sociales al finalizar la relación

laboral, *«justificándose en una supuesta compensación que nunca demostró en autos, debiendo por estas mismas razones confirmarse la condena al demandado, en cuanto a la imposición de las sanciones o indemnizaciones moratorias a las cuales se accediera en sede de primera instancia»*.

En cuanto a la proporcionalidad de la sanción impuesta por concepto de mora en el pago de salarios, dijo que estaba contemplada en el artículo 65 del CST, modificado por la Ley 789 de 2002, que además regulaba expresamente la cuantía de esta, sin que hubiera lugar a interpretaciones o modificaciones, al ser expresa la forma en que debía calcularse.

Finalmente, y a pesar de lo antes reseñado, ante la solicitud de declaratoria de prosperidad de la excepción de compensación, expresó:

[...] debe entenderse que la misma es susceptible de ser estudiada en el caso, por cuanto el demandante en el interrogatorio de parte (fs. 710-712) reconoce expresamente que tiene saldos pendientes que adeuda a la sociedad demandada, razón por la cual se ordenará el descuento de los saldos pendientes por el trabajador a las condenas impuestas en esta instancia.

Así, encuentra este ad quem que a folios 576 a 609 del archivador A-Z denominado cuaderno 7, obran folios del libro auxiliar de transacciones por cuenta de la sociedad C.I. CONFECCIONES Y TEXTILES INTERNACIONALES S. A. en el cual se da cuenta de los anticipos, anticipos en dólares, crédito de vivienda, préstamo para vehículo, préstamo de seguros del vehículo, seguro funerario y préstamos de libre inversión concedidos al trabajador JUAN MANUEL GALVIS SIERRA, los cuales al momento de terminación de la relación fueron reclasificados o conciliados y puestos todos en una cuenta aparte, obrante a folio 576 donde se relacionan uno y uno, y arrojan un total adeudado por el extrabajador de \$181.626.316.31, razón por la cual se evidencia

que es procedente la compensación y por lo tanto se ordenará que esta suma sea conciliada con las condenas impuestas. (el subrayado fuera de texto).

Con base en lo expresado, resolvió adicionar la sentencia impugnada, en el sentido de ordenar la compensación de las sumas adeudadas por el trabajador, confirmando el fallo apelado en todo lo demás, sin costas en esa instancia.

IV. RECURSO DE CASACIÓN

Aunque las partes lo interpusieron, el Tribunal los concedió y la Corte los admitió, se procede a resolver únicamente el de la parte pasiva, como quiera que el demandante desistió del suyo el 23 de septiembre de 2014 (f.º 4 cuaderno de la Corte) decisión que se aceptó mediante auto adiado 4 de febrero de 2015 (f.º 11 v/to del mismo cuaderno).

V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

Pretende la recurrente demandada que la Corte case la sentencia impugnada, en cuanto por el numeral segundo de su parte resolutive confirmó las condenas impuestas por el juez de primer grado en los numerales primero, segundo, tercero, cuarto, quinto, sexto y octavo y, en sede de instancia, revoque los mencionados numerales de la sentencia de primer grado, para en su lugar, disponer la absolución total o, por lo menos, en cuanto a las condenas consignadas en los numerales tercero, cuarto, quinto y sexto

de la ya mencionada parte resolutive de la sentencia de primera instancia y provea sobre costas como corresponda.

Con tal propósito formula dos cargos, los cuales no fueron replicados y se decidirán de manera conjunta, por estar íntimamente ligados, denunciar algunas normas en común y buscar el mismo propósito, a pesar de haberse encauzado por sendas distintas.

VI. PRIMER CARGO

Acusa la violación por la vía indirecta, a través de la aplicación indebida de los artículos 55, 58, 59, 60, 62 (art. 7º del Decreto 2351 de 1965), 65, modificado por el 29 de la Ley 789 de 2002, 127, modificado por el 14 de la Ley 50 de 1990, 149 del CST; 29 constitucional y 23 de la Ley 222 de 1995.

Refiere que las alegadas vulneraciones normativas se presentaron por la comisión de los siguientes dislates de orden fáctico:

1. Concluir en forma contraria a la realidad, que las razones del despido del demandante "son etéreas" y que en la carta por cuyo conducto se comunicó el mismo "se dice genéricamente que se incumplió con sus funciones" por parte del actor.
2. Afirmar, en contra de la evidencia, que en la carta con la cual se comunicó el despido al actor "solo se habla de la presentación de información incorrecta a la Junta Directiva".
3. No dar por demostrado, estándolo, que el demandante tuvo conocimiento del resultado del informe presentado por la firma Deloitte & Touche sobre las irregularidades del actor en la presentación de sus informes a la junta directiva.
4. No dar por demostrado, estándolo, que el demandante

presentó a la junta directiva de la demandada, información inexacta sobre los estados financieros de la empresa.

5. No dar por demostrado, estándolo, que los estados financieros correspondientes al ejercicio fiscal de 2003 de la demandada arrojaron inconsistencias.
6. No dar por demostrado, estándolo, que en la carta de despido del actor se detallaron los hechos y omisiones que representaban las inconsistencias halladas en los estados financieros correspondientes al año 2003.
7. No dar por demostrado, estándolo, que el informe de auditoría presentado por Deloitte & Touche fue dirigido al propio demandante y que expresamente fue vinculado como parte del contenido de la carta de terminación del contrato de trabajo.
8. No dar por demostrado, estándolo, que la demandada bajo la administración del actor tuvo unos resultados financieros y de operación negativos.
9. Concluir que al demandante no se le permitieron conocer las glosas que se invocaron como justificación de su despido, pese a aceptar que en los folios 585 y 586 se encuentra la comunicación con la cual se entrega el resultado de la auditoría encargada a Deloitte & Touche.
10. No dar por demostrado, estándolo, que la demandada pagó al actor durante toda la relación laboral la totalidad de los derechos causados a favor del mismo.
11. Dar por demostrado, en forma opuesta a la realidad, que la demandada a la terminación del contrato quedó debiendo al demandante \$9.630.000.00 por salarios y \$«462.240.000.00» por vacaciones.
12. No dar por demostrado, estándolo, que la demandada explicó y probó las razones por las cuales no entregó al demandante suma alguna originada en la liquidación de su contrato de trabajo.
13. No dar por demostrado, estándolo, que el demandante adeudaba a la demandada sumas superiores al monto de lo adeudado por esta por concepto de los salarios a la terminación del contrato.
14. Concluir en forma contraria a la evidencia y pese a declarar la prosperidad de la excepción de compensación, que la empresa quedó debiéndole al actor al terminar el contrato, sumas por concepto de salarios y vacaciones.

15. No dar por demostrado, siendo ostensible, la buena fe de la demandada frente a sus obligaciones salariales y prestacionales con el demandante.

Como medios de persuasión mal valorados y con los cuales se considera el sentenciador incurrió en los yerros listados, se relacionan los siguientes:

1. Carta de terminación del contrato de trabajo de fecha 15 de junio de 2004 (fs. 21-22)
2. Carta del 31 de mayo de 2004 de DELOITTE dirigida al actor (fs. 585 - 586)
3. Informe de auditoría presentado por Deloitte & Touche (fs. 448 a 632).
4. Inspección judicial (fs. 737 y s.s.) incluyendo en ella las comunicaciones de febrero 20 de 2004 (fs. 740 y s.s.), 4 de octubre de 2004 (fs. 743 a 758), solicitudes de préstamos y pagarés suscritos por el actor (fs. 759 a 766).
5. Actas de Junta Directiva de la demandada (fs. 1076 en adelante) en particular las actas Nos. 128 (f. 1076), 133 y 134 (fs. 1097 a 1104)
6. Informe del revisor fiscal de 14 de febrero de 2005 (fs. 492 a 494).
7. Informe de Deloitte & Touche de octubre 4 de 2004 (fs. 569 a 584).
8. Confesión contenida en el interrogatorio absuelto por el actor (fs. 710 a 712).
9. Documentos de operaciones de crédito con el demandante (fs. 1250 a 1523)

Y como prueba no calificada mal apreciada, denunció los testimonios de Ana María Lengua (f.º 676 y 679); Mario Burbano (f.º 695 y 700); Claudia Betancourt (f.º 718 y 724); Bernardo Atehortúa (f.º 726 y 729) y el dictamen pericial (f.º 850 a 876 - 1238 a 1248).

En la tarea de acreditar su embate, la censura señala que el Tribunal mostró desde el inicio de sus consideraciones, una idea fija consistente en no admitir como ajustada a los criterios legales y jurisprudenciales, la carta de terminación del contrato, invocando hechos que en su criterio configuran varias justas causas de las descritas en el artículo 7º del Decreto 2351 de 1965.

Alega que se cometió un profundo yerro, por cuanto tal comunicación es suficientemente precisa para lograr su objetivo, esto es, informarle al trabajador los motivos de la determinación de concluir la relación laboral.

Así afirma que en el documento con el que se le comunicó la decisión de prescindir de los servicios, aparece claramente como motivación el que *«en el segundo semestre de 2003 usted informó y presentó a la junta directiva los estados financieros de la compañía y la evolución de los negocios de la misma, exhibiendo unos resultados satisfactorios que permitían el desenvolvimiento de la empresa en condiciones normales»*. Que así mismo se le informó que en enero de 2004 la firma Deloitte & Touche le indicó que no podía cerrar el balance general correspondiente al ejercicio del año 2003 *«porque al parecer presentaba unas inconsistencias»*, que fueron confirmadas con el informe que dicha firma de auditoría presentó en mayo de 2004 y que por eso, en la carta de despido se le precisó al demandante que se encontraron *«graves inconsistencias en los estados financieros de la compañía correspondientes al ejercicio fiscal de 2003»*, inconsistencias que ya habían sido conocidas por

el actor, dado que dicho informe se le entregó directamente a él (f.º 585 y 586).

Sigue la sociedad recurrente señalando que en la carta por la cual se comunicó el despido al trabajador, se detallan las principales inconsistencias que se encontraron en los anexos del informe presentado por Deloitte & Touche obrantes a folios 585 y 586, en los que se indica el hallazgo de faltantes de inventarios por 113.369 euros, la reclasificación de costos de ventas por 160.000 euros, ingresos inexistentes por diferencias en cambios y una sucesión de hechos y deficiencias claramente determinados, que hacen contundente el cumplimiento por parte de la empleadora de la obligación de indicar a su trabajador las razones por las cuales tomó la decisión de terminarle el contrato; y que afirmar, como lo hace el Tribunal, que los cargos hechos al actor incluidos en la carta del 15 de junio de 2004 eran etéreos y que simplemente se dijo genéricamente que se incumplió con sus funciones, representaba una distorsión total del contenido del documento en cuestión, que permitía pensar que no se leyó la comunicación *«o que la hubiera confundido con otro folio»*; al punto que solamente en la primera parte de tal carta se le atribuyeron *«siete falencias puntualmente detalladas incluyendo en muchas de ellas el monto representado por las mismas»*.

Indica que en la segunda hoja de la comunicación se continuó la relación de faltas atribuidas al actor y se precisaron las diferencias entre lo informado por aquel y lo

detectado en el informe de auditoría; se le indicó también que la pérdida registrada en los informes presentados por el demandante era de \$718 millones, cuando en el informe en cuestión se estableció que fue de \$6.891 millones, es decir, casi un mil por ciento más; que allí se señala que el pasivo presentado por el actor como gerente ascendía a \$8.700 millones, cuando en el informe de auditoría resultó ser de \$11.775 millones.

Agrega la censura que en los párrafos siguientes de la misiva en comento, se siguió con la relación de fallas registradas en el informe en cuestión sobre la gestión del actor y sobre lo que él informó a la junta directiva, debidamente documentadas con los estados financieros que se acompañaron como anexo y que obran en el expediente, por lo que resultan evidentes los desatinos atribuidos, en particular los identificados con los números 1, 2, 3, 6, 7 y 9.

Aduce que con estos dos documentos quedaba demostrado, por una parte, que la empleadora sí le precisó al demandante los hechos que constituían las justas causas invocadas y, por otra, que el accionante estaba suficientemente enterado de las deficiencias detectadas en el informe de auditoría fechado el 31 de mayo de 2004, porque aquel fue dirigido al trabajador y, por último, que son una realidad las diferencias registradas entre lo informado por el actor a la junta directiva y lo consignado en los informes de Deloitte presentados con la comunicación del 28 de abril de 2006 (f.º 448 y s.s.), que se encuentran acompañados por los estados financieros que fueron objeto de la auditoría.

Relieva que es *«cuando menos, curioso que el Tribunal acepte la existencia del informe de auditoría presentado por Deloitte & Touche, identifique que se encuentra entre los folios 448 y 632, pero afirme que solamente "se habla de la presentación de la información incorrecta a la Junta Directiva" cuando en ese informe aparecen detalladas todas las inconsistencias encontradas en los estados financieros presentado por el actor a la mencionada junta»*.

Igualmente, que es *«desconcertante»* que el juez de la alzada acepte expresamente la existencia del documento de folios 585 y 586 fechado el 31 de mayo de 2004, dirigido al actor, y sin embargo sostenga que de ese informe *«solo existe prueba fidedigna que fue puesto en conocimiento del actor al momento de su despido»* que ocurrió el 15 de junio de 2004, es decir, dos semanas después de tener el demandante el informe en su poder o, cuando menos, de estar enterado de la existencia de *«reversiones»* de registros extracontables realizados sin ningún tipo de soporte sobre los estados financieros de la filial de la demandada, de ajustes y reclasificaciones identificadas en el trabajo de auditoría, los cuales están descritos en el anexo i).

De los documentos recaudados en la inspección judicial (f.º 737 y s.s.), afirma la censura, se aprecia en la comunicación del 20 de febrero de 2004 lo que dijo el demandante sobre las gestiones a su cargo como gerente de la compañía y en el informe de Deloitte que está a partir del folio 743, se registran numerosísimas inconsistencias que bien podrá la Sala leer en su totalidad, pero dentro de las

cuales se encuentran algunas que vale la pena señalar como preámbulo del estudio que hará la Corte; allí se lee sobre los hallazgos detectados:

Se realizó manipulación por parte de la administración (a cuya cabeza obviamente está el gerente) de los resultados del cierre del año 2003..." (subrayas propias).

".. .se manipularon informes presentados a la Junta Directiva de CI Valle Trade S.A., los cuales reflejaban una información muy diferente a la realidad contable y financiera de la Compañía".

Hubo "Permanente y total desorden contable que esta revisoría trató en innumerables oportunidades de solucionar sin ser posible".

Se presentó "Desaparición de archivos sin explicación alguna".

en conclusión, existió una administración que no ejerció adecuadamente sus funciones y responsabilidades e inclusive realizó actos que pueden llegar a convertirse en delito.

Comenta que, en los anexos de este informe, que se encuentran a continuación del mismo y como parte de lo revisado en la inspección judicial, están los soportes de tales afirmaciones. Que complementariamente y en total concordancia con lo consignado en el informe analizado, están las actas de junta directiva que aparecen a partir del folio 1076, entre las cuales tienen particular significado en la demostración de los dislates en los que incurrió el juez de alzada, las de los números 128, 133 y 134.

En el folio 1103 vuelto, afirma, claramente se señala que se ha establecido que el accionante ocultó las pérdidas de la compañía y presentó información inexacta correspondiente al ejercicio fiscal 2003, resultado que fue originado en la oferta hecha por el propio actor (acta No. 128),

en relación con los estados financieros y con los cuales inclusive anuncia que *«podrán tener algunas variaciones»*, lo que significa su propio conocimiento de las inconsistencias que se iban a encontrar por parte de la auditoría.

Concluye que con la inspección judicial, los documentos reunidos en la misma y el contenido de las actas de las reuniones de la junta directiva, sumados a los resultados registrados en los informes de la revisoría fiscal y del resultado de la auditoría practicada, junto con los anexos de unos y de otra, no hay duda alguna sobre la existencia de los hechos que se invocaron en la carta de despido como configurativos de las justas causas que condujeron a la desvinculación del accionante; con lo cual quedaban demostrados los yerros fácticos identificados con los números 4, 5 y 8.

En cuanto a los desatinos 10 a 15, señala que en la contestación se propuso, junto con otras excepciones, la de compensación y en el proceso, con énfasis en la sustentación de la apelación, la pasiva sostuvo que el demandante le adeudaba al finalizar el contrato la suma de \$181.616.316,00, cuya demostración procede por conducto de varias pruebas, incluyendo la confesión del actor sobre la existencia de la deuda respaldada con las documentales de folios 759 a 766. La cuantía también se encuentra debidamente soportada, sin necesidad de remitirse a ninguna prueba *«porque el propio Tribunal la reconoce en la parte resolutive de su sentencia cuando aceptó la procedencia de la compensación, precisamente por esa cuantía»* y que

resultaba increíble, que a pesar de reconocer la deuda del actor con la demandada y su monto, y de autorizar su compensación con las sumas impuestas a cargo de mi representada, el Tribunal confirmara las condenas por salarios y vacaciones supuestamente insolutos, cuando esa compensación estaba dirigida principalmente a esas deudas por salarios insolutos por \$9.360.000.00 y de vacaciones por \$462.240.00, lo que significa que la demandada al terminar el contrato de trabajo no quedó debiendo nada al actor por salarios ni por vacaciones, lo que se traduce en que no hay deuda que pueda generar la indemnización moratoria.

Además, el Tribunal ignoró que la demandada fue rigurosamente cumplida en la atención de las acreencias laborales del actor durante los casi 20 años de existencia de la relación laboral, y por ello, en este proceso no se reclama nada diferente a unos salarios y unas vacaciones que quedaron suficientemente compensados con la deuda del actor con la empresa, esa sí insoluta y descuidada en su atención y por una suma significativa como es la antes anotada de \$181.616.316.00.

Dice haber explicado las razones por las cuales no entregó al actor a la terminación del contrato, las sumas correspondientes a 15 días de salario y a unas vacaciones parcialmente causadas, al punto que el propio Tribunal, como antes se dijo, lo aceptó y por ello declaró la compensación a la que se aludió atrás, lo que significa que esas razones expresadas para explicar su conducta deben tenerse por atendibles y, como tales, por suficientes para

configurar una conducta de buena fe que resulta determinante en la absolución que debe proceder en instancia, en relación con la solicitud de la sanción moratoria formulada por el actor.

Se refiere, para terminar su acusación, a los testimonios, pero dice que previamente y para desvirtuar una afirmación de la segunda instancia, si bien en unos informes de la revisoría fiscal pareciera que se estuviera impartiendo la aprobación a los estados financieros, la realidad es que los análisis posteriores, que obviamente priman sobre el anterior, sostienen todo lo que se ha señalado en las explicaciones del cargo.

Aduce que la testigo Ana María Lengua, entre muchos datos sobre la situación ahora debatida, es enfática en señalar que era el demandante quien debía planear, dirigir y controlar todo lo relacionado con el objeto social de la compañía y que él era quien debía informar en forma verídica a la junta directiva de todo lo acontecido en la empresa. Además, da fe de la existencia de la deuda del demandante con la demandada.

Que el señor Mario Burbano, además de refrendar lo dicho por la anterior testigo sobre las responsabilidades del actor como gerente, informa con las debidas explicaciones, las diferencias entre lo informado por el actor a la junta directiva sobre la situación financiera de la compañía y la realidad de tal situación. Puntualiza las irregularidades en que incurrió el gerente, incluyendo las diferencias entre las

cantidades físicas y de inventarios y los registros contables, al igual que informa sobre los registros de ingresos que no correspondían con lo real y sobre los gastos de diseñador no evidenciados en la contabilidad.

Que la señora Claudia Betancourt brinda un informe detallado de las múltiples irregularidades en que incurrió el actor en su gestión como Gerente y es muy puntual al señalar que entre los estados financieros que el demandante presentó a la junta directiva y lo que resultó del informe de auditoría realizado por Deloitte, se encontraron diferencias muy importantes que generaron ajustes contables que condujeron a pérdidas de varios miles de millones de pesos y explica que la contabilidad que venía recibiendo la junta directiva no reflejaba la realidad de la compañía.

Indica que el testigo Bernardo Atehortúa corrobora todo lo informado por los anteriores declarantes, da fe de las deudas del actor con la compañía sobre lo cual no hay discusión por la aceptación de ello por parte del propio Tribunal, pero además acredita con su dicho que las deudas de la empresa eran de tal magnitud, que no era posible atenderlas con los activos de la misma y que en realidad las falencias y deficiencias del demandante en su gestión y que ocultó sistemáticamente a la junta directiva, llevaron a una situación de crisis que claramente se encuentra documentada en los estados financieros que obran en el expediente.

Dice que el dictamen pericial tiene importancia, en cuanto muestra la forma pulcra como la demandada atendió siempre sus obligaciones con el demandante y respalda la realidad de las deudas del actor con su empleadora, elementos sobre los cuales el Tribunal ha debido terminar la construcción de la conducta de buena fe de la demandada, exoneratoria de la carga moratoria que inexplicablemente le fue impuesta por los juzgadores de instancia.

VII. CARGO SEGUNDO

Endilga al Tribunal haber conculcado por la vía directa, por interpretación errónea, los artículos 62 del CST, artículo 7º Decreto 2351 de 1965, 65 del mismo Código, artículo 29 de la Ley 789 de 2002; artículo 29 constitucional; con aplicación indebida de los artículos 55, 58, 59, 60, 127, 14 de la Ley 50 de 1990 y 149 del CST.

Con miras a probar su acusación, la censura identificó los errores jurídicos en los que se considera incurrió el Tribunal, así:

1. Dice el Ad quem: desde antaño la jurisprudencia nacional ha venido estableciendo una contundente prohibición frente a las causales de terminación del contrato de trabajo *in genere*, en las que cabe cualquier cosa.

Sobre este yerro, la recurrente menciona que las causales que se consignan en la ley como justas causas para un despido, naturalmente se encuentran establecidas *in genere*, pues lo que debe señalarse en forma concreta son los

hechos que el juez ha de encuadrar dentro de las mismas y, por ende, la segunda instancia confunde las causales que están en la ley, con los hechos cuya ocurrencia configura la presencia de esas causales.

2. Han sido insistentes la jurisprudencia y la legislación, especialmente el artículo 7º del Decreto Legislativo 2351 de 1965, en afirmar que en el momento del despido del trabajador, debe expresarse al mismo las normas donde (sic) se encuentre contenida su falta y la calificación de gravedad de la misma.

Expresa que una norma legal no es insistente en señalar algo, en tanto una vez lo expresa, no lo repite y que cuando se hace referencia al despido, se entiende que opera en relación con el trabajador. El error jurídico que se denuncia se centra en que no es cierto que la jurisprudencia haya impuesto la obligación de identificar las normas en las que se justifica un despido y que la ley tampoco lo dice. Lo que la jurisprudencia ha señalado es que el empleador debe indicar con claridad los hechos que invoca como justa causa del despido y ya le corresponderá al juez encuadrar esos hechos en la norma respectiva, *«porque a quien se presume sabio en el conocimiento de la ley es al juez»*; circunstancia que en este asunto el empleador incluyó en la carta de despido, es decir, citó las normas en las que se apoyó su decisión.

3. Sostiene el fallo cuestionado que el empleador está obligado a darle (al trabajador) la oportunidad de controvertir las imputaciones que se le hacen.

Asegura la recurrente que el Tribunal dijo con acierto que el empleador está obligado a manifestarle al trabajador

los hechos por los cuales se le despide, pero exige que se le dé la oportunidad de controvertirlos, afirmación con la que se equivoca, porque la oportunidad de descargos está prevista en el artículo 115 del CST y, como lo ha dicho la Corte, ello opera en relación con las sanciones disciplinarias, pero no con el despido. Es cierto que en el medio está lo atinente al derecho de defensa, pero el mismo se puede ejercer, alega la censura, por el trabajador contando con la comunicación en la que le indiquen los cargos por los cuales fue despedido y ello habrá de ventilarse, como en este caso, en el correspondiente proceso judicial y que en la sentencia de la Corte Constitucional en la que se apoya el Tribunal, se hace una referencia específica al «*numeral 3º del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo*», que no se está invocando en este caso por el empleador.

4. En lo referente a la indemnización moratoria, existe un aspecto, que es el de la necesidad de contar con la autorización del trabajador para poder realizar el descuento de lo adeudado por él a su empleador o la compensación con lo que le adeuda al mismo, tema en el cual yerra la segunda instancia, pues no diferencia, como sí lo ha hecho la jurisprudencia, entre los descuentos o compensaciones que se hacen durante la vigencia del contrato y los que se efectúan luego de terminado el mismo.

Indica que, en este último evento, ha dicho la Sala, ya no se requiere la autorización firmada por el trabajador, pues ya se encuentra finalizado el contrato y con él, extinguido el efecto de lo previsto en los artículos 59 y 149 del CST; es

decir, finiquitado el vínculo, no es obligatoria la autorización escrita del trabajador para que su empleador le descuente o le compense de sus acreencias laborales.

5.- Señala que sin decirlo expresamente, de la ausencia de autorización para efectuar la compensación de las deudas recíprocas entre las partes, el Tribunal coligió la procedencia de la confirmación de la condena por la sanción moratoria, como si ese solo hecho configurara la mala fe o si por esa razón no fuera procedente analizar las razones atendibles que la demandada estaba esgrimiendo para explicar por qué no entregó al demandante el saldo de salarios y vacaciones que reclama en el proceso; lo que significa que, partiendo de esa ausencia de la autorización para la compensación, se aplicó automáticamente la indemnización moratoria y ello configura un error de entendimiento de la norma.

6.- Para terminar, aduce que otra inconsistencia conceptual, estuvo en considerar que no es procedente la compensación propuesta como excepción, porque *«no se encuentra medio probatorio alguno que pueda soportar las condiciones de la compensación realizada»*, pero sin embargo, concluir que sobre dicha compensación debía *«entenderse que la misma susceptible de ser estudiada [...] razón por la cual se ordenará el descuento de los saldos pendientes por el trabajador a las condenas impuestas en esta instancia»* y aplicarla sobre la totalidad de las condenas impuestas, pese a lo cual no incluyó en su efecto, los salarios y vacaciones que supuestamente adeuda mi mandante al actor y de los

cuales se derivó su confirmación a la condena por sanción moratoria.

VIII. CONSIDERACIONES

Dada la senda indirecta de ataque escogida en la primera acusación, la Sala abordará el estudio de los temas planteados, en el mismo orden, con miras a comprobar si existió la equivocada valoración probatoria que dice la censura hizo el Tribunal de los medios de persuasión, con fundamento en los cuales consideró que el demandante había sido despedido injustamente y que se le adeudaban dineros por concepto de vacaciones y salarios e indemnización moratoria, no obstante haber declarado probada la excepción de compensación.

Del despido injusto.

A efecto de verificar este aspecto de vital trascendencia para las resultas del proceso, conviene comenzar por analizar la carta de terminación del contrato de trabajo del 15 de junio de 2004 (f.º 21 y 22) a efecto de establecer su contenido y la oportunidad en que se conocieron los hechos endilgados.

i) Carta terminación del contrato de trabajo

El contenido de la misiva de extinción del contrato de trabajo del actor que ha sido glosada es del siguiente tenor:

Desde hace varios años viene desempeñando las funciones de Gerente General de CI Valle Trade S.A. dentro de las cuales se

encuentran las de planear, organizar, dirigir, informar en forma verídica a la Junta Directiva y controlar los distintos aspectos relacionados con el desarrollo del negocio previstos en el objeto social de CI Valle Trade S.A.

Así las cosas, en el segundo semestre del año 2003 usted informó y presento a la Junta Directiva los Estados Financieros de la compañía y la evolución de los negocios de la misma, exhibiendo unos resultados satisfactorios que permitían el desenvolvimiento de la empresa en condiciones normales.

En el mes de enero de 2004 Deloitte & Touche informó a usted que no podía cerrar el balance General consolidado correspondiente al ejercicio 2003, porque al parecer se presentaban unas inconsistencias en las cuentas entre CI Valle Trade S.A. y su filial CI Valle Trade España.

En ese momento la Junta Directiva no tenía certeza de los hechos, por lo que solicitó a la firma Deloitte & Touche que hiciera una auditoría, la cual en el mes de Mayo rindió el informe final en el que se detallan graves inconsistencias en los estados financieros de la compañía correspondientes al ejercicio fiscal de 2003.

En dicho informe se destacan entre otros los siguientes hechos. Un faltante de inventarios de prendas de vestir por valor de 113.369 Euros; reclasificación de costos de ventas en el inventario por valor de 160.000 Euros; ingresos por diferencia en cambio de 198.124 Euros que no correspondían ya que la compañía tiene deudas en Euros; giros directos de CI Valle Trade a Liposur para cargos preoperativos que no habían sido compensados a la fecha del informe por 194.004 Euros; gastos de diseñador no registrados en CI Valle Trade España como gasto por 170.000 Euros; devoluciones de inventarios a Colombia no registradas por 135.322 Euros; giros realizados por CI Valle Trade S.A. directamente al diseñador y contabilizados como cuenta por cobrar a CI Valle Trade España por 130.977 euros. El informe de auditoría de Deloitte & Touche fue dirigido a Usted y hace parte de la presente carta para todos los efectos legales.

Es importante mencionar que las inconsistencias informadas por Deloitte & Touche en enero de 2004 y ratificadas por éste en su informe de Mayo del mismo año no fue posible detectarlas con anterioridad por la Junta Directiva debido a que los Balances Consolidados presentados por usted a ella en noviembre y diciembre del año 2003 no reflejaban dichas inconsistencias ya que la pérdida que presentaban dichos balances era de \$718 Millones de Pesos equivalentes a \$206.000 Euros aproximadamente, mientras que según el informe de Deloitte las pérdidas reales del negocio ascendían a 1.184.751 Euros equivalentes a \$6.891 Millones de Pesos. Adicionalmente, el

pasivo de CI Valle Trade España mostrado por usted en la Junta Directiva de Enero 28 de 2004 ascendía a \$8.700 Millones de Pesos, mientras que en el informe de Deloitte se establece que dicho pasivo es de \$11.775 Millones de Pesos a Diciembre 31 de 2003.

Al cierre del año 2003 se registraron cuentas por aproximadamente \$1.700 Millones de pesos en la cuenta de inventario en tránsito de fertilizantes, las que en realidad correspondían a gastos financieros generados en descuentos de facturas con mesas de dinero. En consecuencia, los gastos financieros presentados a la Junta Directiva durante el ejercicio fiscal de 2003 no correspondían a los observados en el sistema contable de la compañía.

No sobra agregar su desacertada gestión administrativa que ocasionó cuantiosas pérdidas a la compañía; el significativo descuido de sus responsabilidades como representante legal de CI Valle Trade S.A. en Colombia y la excesiva delegación de funciones sin importarle que las decisiones que debían adoptarse fuesen de alto riesgo por su monto y naturaleza.

Los hechos descritos en esta carta corresponden a una conducta negligente que ha puesto en peligro la seguridad de los activos de la empresa y su estabilidad financiera, a la violación grave de sus obligaciones como Gerente General de la compañía y en general incumben a cualquier administrador de una empresa en los términos previstos en el artículo 23 de la ley 22 de 1995. Además, usted presentó ante la Junta Directiva estados financieros inexactos.

Por todo lo anterior, la Junta Directiva de la empresa procede a cancelar su contrato de trabajo por justa causa a partir del 15 de junio de 2004, de conformidad con lo dispuesto en el Decreto 2351 de 1965, artículo 7, aparte a), numerales 1, 4 y 6, en armonía con lo previsto en el reglamento interno de trabajo de la empresa.

Como se recordará, el Tribunal para confirmar la condena por indemnización por despido injusto fulminada por la primera instancia, relievó que para respetar la jurisprudencia nacional era menester que la comunicación de extinción por justa causa atendiera los requisitos de forma y de fondo exigidos legalmente; el primero, consistente en que se debían citar las normas en las que se funda la causal y el segundo, identificar los hechos que motivan esa

determinación para que no fueran genéricos. Luego de un somero análisis a la carta en estudio concluyó que en el presente caso las referidas causales «*son etéreas, [...] se dice genéricamente que se incumplió con sus funciones, pero sin demostrar explícitamente como se incumplió cada una de ellas; lo mismo ocurre con las funciones como Gerente General, las cuales no se encuentran especificadas*», y que no existía certeza en cuanto al desentendimiento de sus funciones por parte del demandante, puesto que se decía de manera inespecífica que las incumplió, pero sin señalar explícitamente cómo sucedió ello y, que lo mismo ocurría respecto de las funciones imputadas al Gerente General, las cuales no se encontraron detalladas; que además solo se hablaba de la presentación de información incorrecta a la junta directiva.

Así las cosas, el sentenciador consideró que la carta de terminación contractual fue genérica al mencionar los motivos o razones en las que se fundó la decisión de extinguir el vínculo laboral del recurrente, es decir, no fue precisa.

Acotado lo anterior y descendiendo al contenido de la comunicación denunciada, la Sala observa que como lo pregona la censura, el Tribunal erró en esa conclusión, puesto que, en la misiva materia de estudio, la sociedad demandada recurrente sí cumplió con esa obligación legal y jurisprudencial; esto es, la de identificar con precisión los comportamientos o las conductas que, atribuidas al actor, soportaban la terminación con justa causa de su contrato de trabajo.

En efecto, la aludida prueba sí satisface la exigencia que echó de menos inexplicablemente el juez colectivo, puesto que, se itera, se individualizó con toda precisión las conductas que cometió el actor y que con precisión conoció la empleadora como fruto del informe de la auditoría realizada por la firma Deloitte & Touche rendido en el mes de mayo de 2004; conductas que se listaron en la comunicación de fenecimiento del contrato de trabajo y que consistieron en que existió: *i)* un faltante de inventarios de prendas de vestir por valor de 113.369 euros; *ii)* hubo reclasificación de costos de ventas en el inventario por valor de 160.000 euros; *iii)* se presentó diferencias por ingresos en cambio de 198.124 euros; *iv)* se hicieron giros directos de CI Valle Trade a Liposur para cargos preoperativos que no habían sido compensados a la fecha del informe por 194.004 euros; *v)* se incurrió en gastos de diseñador no registrados en CI Valle Trade España por 170.000 euros; *vi)* hubo devoluciones de inventarios a Colombia no registradas por 135.322 Euros; *vii)* se hicieron giros por CI Valle Trade S.A. directamente al diseñador y contabilizados como cuenta por cobrar a CI Valle Trade España por 130.977 euros.

De conformidad con lo anterior, en forma inequívoca, la demandada relacionó inicialmente los siete motivos que con ocasión de la labor ejecutada por el actor se presentaron al interior de la compañía y que sirvieron para dar por concluido su contrato, comportamientos que fueron confirmados por la firma de auditoría contratada una vez se verificaron algunas inconsistencias en el balance general consolidado del ejercicio fiscal del año 2003.

Además de las falencias antes mencionadas, la sociedad demandada incluso le endilgó al demandante que al cierre del año 2003 se registraban cuentas por aproximadamente \$1.700 millones en la cuenta de «*inventario en tránsito de fertilizantes*», cuando en realidad correspondían a gastos financieros, lo que generó que esta cuenta no coincidiera con el sistema contable de la compañía.

Todas las conductas que precedentemente se han identificado, fueron las que el empleador en forma expresa y diáfana puso de relieve en la carta materia de estudio, y que ocurrieron, según la demandada, por la negligencia del actor en el ejercicio de su cargo y que pusieron en riesgo los activos de la empresa y su estabilidad financiera.

Así mismo y de manera explícita, como ya se reseñó en la respectiva transcripción, la empleadora le indicó al trabajador que tales comportamientos se adecuaban en las causales previstas en los numerales 1, 4 y 6 del literal a) del artículo 7 del Decreto 2351 de 1965.

En consecuencia, no solo la empresa cumplió con la obligación de identificar y precisar cuáles fueron las conductas en las que según ella incurrió el trabajador, que permitieron estructurar la justa causa de despido; sino que, además, también refirió las normas en las que se encuadraban tales actuaciones; y, por ende, se equivocó el colegiado de segundo grado al haber desconocido esa realidad fáctica sobre la cual fundó su decisión confirmatoria.

Dado el resultado obtenido, esta Corporación queda relevada de estudiar los demás medios de persuasión denunciados, en lo que respecta a demostrar que la recurrente demandada refirió de manera puntual y precisa, los comportamientos del actor con los cuales estructuró la justa causa de despido.

ii) Oportunidad o inmediatez del despido.

En cuanto a la conclusión de la segunda instancia, relativa a que el actor solo conoció del informe de auditoría (f.º 448 – 632) el día de su despido, *«puesto que así queda consignado en la misiva de terminación del contrato de trabajo (21 – 22)»*, al volver sobre la anunciada comunicación de extinción del vínculo contractual laboral, la Sala observa que si bien es cierto en ella no aparece prueba de la fecha en que el demandante conoció el informe de auditoría, se evidencia que a folio 585 y 586, reposa comunicación adiada 31 de mayo de 2004 dirigida al actor por la firma Deloitte & Touche, con la que no solo se determina el objeto del mismo, consistente en la revisión de los estados financieros de CI Valle Trade España S.A. al 31 de diciembre de 2003, sino que se constata la entrega de dicho documento en la fecha y hora de recibo por parte de la entidad demandada, esto es, 1º de junio de 2004, hora 2:47 P.M., lo que da cuenta de que el referido escrito se entregó a la empresa, de la cual era gerente el demandante, y que por lo mismo fue de su conocimiento, por estar dirigido a él en dicha condición, el día y hora ya citada.

Por manera que, con base en ese medio demostrativo, para la Sala es evidente que el informe de auditoría de mayo de 2004, elaborado por la firma Deloitte & Touche, por medio del cual se revisaron los estados financieros al 31 de diciembre de 2003, fue conocido por el demandante en la fecha de su radicación y no como lo estableció el Tribunal que «*solo existe prueba fidedigna que fue puesto en conocimiento del actor al momento del despido*» (f.º 49 cuaderno de segunda instancia), que como se recuerda fue el 15 de junio de 2004.

De otra parte y desde la óptica jurídica se le endilga al sentenciador el haber considerado erróneamente que la empresa transgredió el derecho de defensa, al no haberle brindado la oportunidad de defenderse; así como exigir la necesidad de contar con la autorización del trabajador para poder realizar la compensación de lo que éste adeuda, aspectos que a continuación se abordarán.

Violación del derecho de defensa del actor.

Se le reprocha al Tribunal haberse equivocado al concluir que la demandada conculcó el derecho de defensa del demandante, al no «*darle (al trabajador) la oportunidad de controvertir las imputaciones que se le hacen*»; aspecto sobre el que la Corte ha tenido innumerables oportunidades de señalar, que cuando se trata de ejercer la facultad unilateral de terminar los contratos de trabajo con justa causa, tal determinación no constituye propiamente una sanción, sino el ejercicio de una facultad legal del empresario, y por ende,

salvo que esté pactado extralegalmente lo contrario, el empleador no está obligado en forma previa, so pena de conculcar el derecho de defensa, citar a descargos al trabajador sobre los motivos que lo llevan a fenecer su relación laboral.

Así en la sentencia CSJ SL, 12 jul. 2017, rad. 47251, se adocrinó:

Así mismo, resulta importante destacar que la posición del Tribunal, según la cual **el despido no es una sanción** y por ende para su aplicación no se requiere de un trámite previo y especial, a menos que extra legalmente así se haya pactado, es acertado y ajustado a derecho, como en varias ocasiones lo ha dicho la Corporación, recientemente en la sentencia SL 13691 – 2016, de ago.24 de 2016, rad. 52134, en los siguientes términos:

Pues bien, frente al tema sobre el cual la censura desplegó gran parte de su ataque, esto es, si el despido es una sanción o no, la Sala reiterativamente ha señalado que en principio no lo es, a menos que extra legalmente así se haya pactado, como se indicó, entre otras, en las sentencias de radicación CSJ SL 11 feb. 2015 rad. 45166, en la CSJ SL, 15 feb.2011 rad. 39394 y CSJ SL, 5 Nov. 2014. rad. 45148; pues el despido lleva implícita la finalización del vínculo, porque el empleador en ejercicio de la potestad discrecional que lo caracteriza, prescinde de los servicios del empleado debido a que no quiere seguir atado jurídica ni contractualmente a él, en tanto la sanción presupone la vigencia de la relación laboral y la continuidad de ésta; de allí que no puedan confundirse bajo el mismo concepto.

De tal manera que la legalidad y justeza del despido no podía verse afectada porque la diligencia de descargos se hubiere surtido sin la asistencia de dos compañeros del trabajador. (Subraya no original).

El criterio jurisprudencial anterior, fue recientemente confirmado a través de la providencia CSJ SL, 2351-2020, rad. 53676, en la que se dijo:

[...] Respecto del precitado supuesto, observa la Sala que la

censura no indica radicado alguno para identificar el precedente judicial que invoca. **Por el contrario, esta Corte ha precisado de forma pacífica y reiterada que la terminación unilateral del contrato de trabajo por el empleador con base en una justa causa no tiene naturaleza disciplinaria, ni constituye una sanción, por regla general.** Ilustra sobre el punto la sentencia CSJ SL 15245 de 2014 donde se rechazó el argumento de la censura de entonces, el cual también estaba sustentado en la naturaleza sancionatoria del despido con justa causa, reiterando lo siguiente: *«Contrario a lo argumentado por el recurrente, el despido con justa causa, por regla general, no constituye una sanción disciplinaria, salvo que en el orden interno de la empresa se le haya dado expresamente ese carácter, según posición reiterada y pacífica de esta Corte (...)».*

Por lo anterior, tampoco tiene razón la recurrente cuando dice que esta Corte ha distinguido las justas causas de despido en «*liberatorias*» y «*sancionatorias*». La Sala tiene asentada la regla general de que el despido no tiene carácter sancionatorio, por lo que, para adoptar una decisión de esta índole, el empleador no está obligado por ley a seguir un procedimiento de orden disciplinario, salvo convenio en contrario, y que, en los casos de la causal 3ª del literal A) del artículo 62 del CST, debe oír previamente al trabajador para que ejerza su derecho de defensa. Ver en este sentido, entre otras, la sentencia CSJ SL13691-2016, reiterada en la CSJ SL 1981-2019.

[...]

Sobre la constitucionalidad de la distinción entre despido y sanción que la censura pone en tela de juicio, basta leer la sentencia T-546 de 2000 citada por la misma recurrente, para encontrar que la postura de vieja data de esta Corporación que **diferencia entre despido y sanción ha sido acogida por la Corte Constitucional.** Ver también la sentencia CC T-075A-11.

[...]

Es de reiterar por la Sala, conforme a lo resuelto en los cargos primero y segundo, que el despido del trabajador no tiene naturaleza sancionatoria o punitiva. Por tanto, la decisión de despedir no implica la aplicación de «medidas punitivas o sancionatorias» como consecuencia del incumplimiento exclusivamente del manual de funciones, como lo quiere hacer ver la censura para configurar el yerro fáctico. Por tanto, la comprobación de la justa causa achacada al trabajador, no opera de igual manera como si se estuviera juzgando una conducta penal o disciplinaria.

[...]

El incumplimiento grave que configura la justa causa de despido del nl. 6º de la sección a) del artículo 62 del CST está sustentado en la bilateralidad del contrato de trabajo que genera obligaciones recíprocas entre las partes, y en el elemento de la subordinación del trabajador frente al empleador. Por tal razón, las obligaciones a que hace referencia el mencionado nl. 6º de la sección a) del artículo 62 del CST guardan relación con las obligaciones y prohibiciones del trabajador previstas en los artículos 58 y 60 ibídem, y con cualquier falta grave calificada como tal en los reglamentos, convención o pacto colectivo, o contrato de trabajo.

Sea oportuno señalar que, para predicar la transgresión al derecho de defensa y más concretamente al debido proceso, por no escuchar en “descargos” al trabajador, es indispensable que en el reglamento interno de la empleadora o en acuerdos de tipo extra legal se haya fijado previamente un determinado procedimiento con miras a efectuar tal diligencia, como se especificó en la providencia atrás reseñada y que textualmente sobre este aspecto, señaló:

Con base en la citada premisa jurídica, la cual se encuentra ajustada a la jurisprudencia laboral (entre otras ver la CSJ SL 15245 de 2014), el juez colegiado negó la ilegalidad del despido que alegaba la parte actora, por no habersele permitido al actor conocer los cargos que le imputaban y ser asistido por los compañeros de trabajo para ser oído en descargos. Por tanto, si, como lo dijo el tribunal, **en el plenario no reposa prueba de que entre las partes se hubiese pactado procedimiento alguno, previo al despido** y, menos aún, la obligación de oír al trabajador asistido por dos compañeros al momento de rendir los descargos, el juez de segunda instancia hizo bien al desestimar este argumento de la parte recurrente.

Y más adelante, se precisó:

3. Las razones de igualdad que invoca la censura para que **la exigencia de oír previamente al trabajador impuesta por la Corte Constitucional**, al declarar la exequibilidad de la causal 3ª del literal A) del artículo 62 del CST (sentencia C-299 de 1998), **se haga extensiva automáticamente a todas las demás justas causas de despido desconocen la *ratio decidendi* de dicha**

sentencia de constitucionalidad.

En la sentencia en comento, la Corte Constitucional se pronunció sobre la particularidad de dicha causal respecto de las demás causales. Esta causal refiere a conductas del trabajador realizadas por fuera del trabajo, así: «3. *Todo acto de grave violencia, injuria o malos tratamientos en que incurra el trabajador fuera de servicio, en contra del patrono, de los miembros de su familia o de sus representantes y socios, jefes de taller, vigilantes o celadores*». Destaca esta Sala.

Para la Corte Constitucional, la exigencia legal al trabajador, en aras del debido respeto y lealtad para con el empleador, de no ejercer actos de violencia, injuria, ni maltratamientos contra este y las demás personas señaladas en la norma acusada, «*aún fuera del servicio*», no viola la Constitución, pues uno de los fines esenciales del Estado es precisamente, «*asegurar la convivencia pacífica y la vigencia de un orden justo*» (art. 2 C.P.), y no puede olvidarse que «*la paz es un derecho y un deber de obligatorio cumplimiento*» (art. 22 ib).

No obstante ser esa causal acorde con la norma superior, la Corte Constitucional encontró que el conflicto con la Constitución se presentaba en la aplicación de esta causal y decidió declararla exequible de forma condicionada en cuanto al procedimiento a seguir para que el empleador la pueda hacer valer.

Los motivos por los cuales el tribunal constitucional condicionó la exequibilidad de dicha causal a que el trabajador debe ser oído previamente a su aplicación por el empleador son inherentes a las circunstancias que rodean la misma causal, como se puede apreciar en los siguientes apartes:

[...]

En este orden de ideas, es evidente que el supuesto de hecho contenido en la causal 3ª que fue estudiada por la Corte Constitucional en la sentencia C-299 de 1998 tiene sus particularidades respecto de las demás causales contenidas en el art. 62 del CST, **por lo que la condición para la exequibilidad que impuso la Corte Constitucional respecto de ella no se le puede trasladar automáticamente a todas las demás causales, como lo pretende la censura.**

[...]

El tribunal no se equivocó al desestimar el argumento del recurrente sobre la ilegalidad del despido, **en razón a que estableció que, en el *sublite*, no reposa prueba de que entre las partes se hubiese pactado procedimiento alguno a seguir previamente al despido** y, menos aún, la obligación de escuchar

al trabajador asistido por dos compañeros al momento de rendir descargos (supuestos fácticos que no fueron objetados por la censura en los cargos formulados por la vía indirecta, como se verá más adelante).

Y a pesar de que se admitió que tal posición no implicaba que el empleador no tuviera límites al momento de prescindir del trabajador con justa causa, por lo que se fijó nuevo criterio en el que se prevé dicha obligación, también claramente se indicó que, en principio, ello sería tratándose de la causal 3 literal a) del artículo 62 del CST y en las indicadas en los numerales 9 a 15 de dicha disposición. Así mismo se indicó que en relación con las restantes causales, tal garantía se desplegaría según las circunstancias fácticas de cada caso en particular; textualmente se dijo:

[...]

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

Como las conductas imputadas al trabajador se ubican entre otras dentro de la causal 6 literal a) del artículo 62 del CST, resulta conveniente analizar las circunstancias

particulares que en el presente caso ocurrieron para establecer si previamente al despido se escuchó al demandante.

Pues bien, ante todo debe memorarse que el actor desempeñaba, después de la Junta Directiva, el mayor cargo jerárquico dentro de la estructura existente en la empresa, esto es, era su gerente general, y según lo consigna la certificación de existencia y representación que obra a fl. 29 del cuaderno principal, le correspondían las funciones de gobierno, administración y representación de la sociedad.

En otras palabras, el actor era la persona de mayor confianza que tenía la compañía, al punto que según se infiere de las diferentes actas de junta directiva, a ellas asistía, según dan cuenta las documentales de folio 134 o 1009 (el expediente tiene doble foliatura) y siguientes del cuaderno No. 10.

Los anteriores documentos permiten verificar que Galvis Sierra concurrió a las diferentes sesiones de Junta Directiva y tuvo conocimiento de todas las actividades, movimientos, políticas, situaciones financieras, económicas, jurídicas y demás particularidades de la empresa.

Ahora bien, para los efectos del proceso se destacan las siguientes:

- enero 28 de 2004 en la que informó:

[...] «que se continúan las conversaciones con los revisores fiscales acerca de los ajustes y provisiones que solicitan realizar al P y G de la compañía, por lo que los estados financieros a diciembre de 2003 que se presentarán a continuación podrán tener algunas variaciones. La administración de la compañía presentó la ejecución presupuestal del mes de diciembre y el acumulado del año 2003.

El Gerente informó que no se ha podido terminar la consolidación de los estados financieros de la compañía ya que existen inconsistencias entre la cuenta por cobrar de CI Valle Trade a CI Valle Trade España y la cuenta por pagar de esta última hacia CI Valle Trade. Los asistentes manifestaron su inconformidad frente a este hecho **y solicitaron la aclaración de estas cuentas lo más pronto posible**. De otro lado manifestaron que no entendían la razón por la cual se presentaban estas inconsistencias teniendo en cuenta que los balances consolidados del Negocio de Confecciones presentados en juntas anteriores no presentaban este tipo de inconsistencias.

(...)

Luego de analizar la presentación, la Junta Directiva manifestó que continúa preocupada por el desarrollo del negocio en España ya que la compañía tiene un monto importante de recursos invertidos en éste negocio representados en el capital invertido, anticipos realizados y cuentas por cobrar (prendas), y a la fecha no se han repatriado recursos significativos a CI Valle Trade Colombia bajo ningún concepto, haciendo especial énfasis a la falta de pago de la cartera por parte de CI Valle Trade España.

La Junta Directiva también manifestó su preocupación por el incumplimiento del plan de recaudos y repatriación de recursos presentado por la administración en anteriores juntas, más aún cuando en estas se había informado que gran parte de la cartera estaba asegurada por el mecanismo ofrecido por la compañía Crédito y Caucción o se encontraba corriente lo que permitía concluir que el cumplimiento del recaudo de la cartera era altamente probable. De otro lado, la Junta Directiva le recordó al Gerente que la continuidad del negocio en España fue aprobada con base en lo informado por él en la Junta celebrada en Julio de 2003 donde manifestó que en la colección YOKI 4 se había dado correctivo a todos los problemas experimentados en las anteriores colecciones y que a partir de esta colección la operación de España funcionaría en condiciones normales.

Los miembros de la Junta Directiva llaman la atención sobre las condiciones actuales del negocio de España, especialmente en lo relacionado a los altos índices de cartera vencida y los altos volúmenes de inventarios, las cuales distan tanto de lo expuesto por el Gerente en la Junta de Julio de 2003 como de los planes de recuperación de recursos presentados por el Gerente.

Adicionalmente la Junta Directiva le transmitió al Gerente su preocupación con respecto al trabajo realizado por LIPOSUR, compañía que haces (sic) la (sic) funciones de la fuerza comercial que se tiene para este negocio, porque considera que no tienen un buen conocimiento de los clientes, el recaudo de cartera es muy bajo y el volumen de la cartera vencida es muy alto, así como de los índices de devoluciones, todo lo cual se traduce en un déficit de caja. (...)» (fl.1076 a 1008 vto).

Igualmente, el accionante asistió a la junta del 3 de febrero de 2004 y rindió informe sobre *«el total de la Cartera del negocio de España»* y aclaró que la *«que está en cobro jurídico no puede presentarse para el cobro de la póliza en Crédito y Caución por cuanto hacen falta documentos o no se presentó en su debido momento la reclamación, o los clientes no tenían cupo aprobado en la póliza.»* (fl. 1082- 1083).

A la junta celebrada el 24 de febrero de 2004, el actor fue y puso en conocimiento:

«que después de las conversaciones con Deloitte, se deberán hacer ajustes a los estados financieros a diciembre de 2003 de CI Valle Trade SA Colombia, es decir sin consolidar con CI Valle Trade España, por \$2.650MM, de los cuales \$930 MM son partidas nuevas que no estaban contempladas en la solicitud inicial de los Revisores Fiscales, y que tienen relación con amortizaciones de gastos diferidos y partidas mal contabilizadas.

(...)

La Junta Directiva solicitó revisar la estructura contable de la compañía ya que se están presentando continuamente problemas de criterio en la parte contable, por lo que se deberá presentar un plan para la reorganización estructural y de control en esta área.»

Luego del informe que rindió el Gerente sobre las confecciones en España, especialmente en lo relacionado con la colección Yoki 5, en el acta se dejó consignado lo siguiente:

[...] «La Junta Directiva una vez analizada **la información presentada expresó su inconformidad** con los resultados de YOKI 5, y le recordó a la administración que la decisión inicial sobre el desarrollo de esta colección era que no se ejecutará (sic) pero que teniendo en cuenta el análisis detallado presentado por la administración para su ejecución y los compromisos adquiridos por ésta, se adoptó la decisión de llevar a cabo el desarrollo de YOKI 5. Adicionalmente, los señores directores acotaron que sus aprobaciones fueron dadas para la colección denominada YOKI 5, razón por la cual manifiestan no entender por qué se llevó el desarrollo de programa denominado FLASH PEDRO el cual nunca fue presentado para su debida aprobación. Por lo anterior, y ante problemas suscitados con la colección YOKI 5, la Junta Directiva solicitó revisar la estructura de comunicación y los mecanismos para la toma de decisiones en la empresa.» (fl. 1089)

También a la Junta Directiva del 24 de marzo de 2004 concurrió el demandante, según se aprecia a folio 1090 y en ella se analizó el tema de seguros, dejando constancia de:

[...] «la junta expuso su preocupación por la falta de control que tiene la administración de CI Valle Trade sobre los procesos de CI Valle Trade España, y solicitó al Gerente ponerse en contacto con Deloitte España para buscar conjuntamente soluciones al tema contable y de control en España.

(...)

Adicionalmente, **la junta mencionó al Gerente que se deben plantear soluciones** acerca del estancamiento comercial tanto en recaudo como en ventas de la fuerza de ventas en España ya que está generando déficit importante en el flujo de la operación.» (fl. 1094).

En la junta del 26 de abril de 2004, a la que nuevamente asistió el gerente, aquella:

[...] «expuso su preocupación respecto de la falta de contacto entre CI Valle Trade España y sus clientes, así como por las demoras que han existido en iniciar el cobro de las carteras de forma jurídica.» fl.1095)

En el Acta No. 134 que corresponde a la junta del 11 de

junio de 2004, en el punto III se anuncia la «*presentación a la junta directiva de **los puntos expuestos por el dr. Juan Manuel Galvis en la reunión del 28 de mayo de 2004***», y se refiere que el demandante:

[...] «manifestó en la referida reunión que CI VALLE TRADE ESPAÑA S.A. debería provisionar en sus balances y estados de resultados por concepto de contingencias por cuatrocientos ochenta y dos mil ochocientos sesenta y seis euros (482.866 euros) por errores u omisiones contables setecientos noventa y cuatro mil trescientos veintidós euros (794.322) y ajustes que están pendientes por revisión entre CI VALLE TRADE ESPAÑA S.A. y Deloitte & Touche por cuatrocientos cincuenta y cinco mil euros (455.000 euros). Adicionalmente, en CI VALLE TRADE SA. Habría ajustes por errores u omisiones contables por seiscientos cincuenta millones de pesos (\$650.000.000)» (fl. 1098)

Así mismo da cuenta dicha acta que:

[...] «el día 31 de Mayo del 2004 la firma de revisoría Deloitte & Touche Ltda, envió al doctor Juan Manuel Galvis, con copia a los Doctores Alvaro José Cruz y Bernardo Atehortua, el informe final de la revisión que dicha firma efectuó a los estados financieros de CI VALLE TRADE ESPAÑA a 31 de Diciembre de 2003»

Informe que se incluyó en dicha acta y que produjo la decisión de la Junta de terminar el contrato con el demandante en virtud a que:

«se ha establecido que el doctor Juan Manuel Galvis ocultó las pérdidas de la compañía y presentó información inexacta correspondiente al ejercicio fiscal del 2003 en los aspectos contables, financieros y desenvolvimiento de los negocios de CI VALLE TRADE ESPAÑA S.A y CI VALLE TRADE S.A.» (fl. 1100 – 1104)

De las transcripciones anteriores se infiere que desde enero de 2004 el accionante tuvo conocimiento de los hechos que posteriormente originaron la terminación de su contrato,

y que valga la pena resaltar se consignaron en la misiva con la que se le comunicó esa decisión, tales como haber dado un informe financiero a diciembre de 2003 inexacto, comportamiento detectado en el estudio suscrito por Deloitte & Touche en el que además se precisaron las irregularidades de que da cuenta dicha auditoría; e igualmente que la Junta Directiva le manifestó su preocupación por las diferentes irregularidades detectadas y le permitió presentar los informes pertinentes, evidenciándose así un dialogo o comunicación directa entre las partes frente a los aspectos reprochados, por lo que mal podría decirse que se le desconoció al trabajador el derecho de defensa y mucho menos el debido proceso por cuanto no aparece prueba en el expediente de que en la compañía existiera procedimiento convencional o reglamentario previsto como mecanismo previo al despido.

Así las cosas, se equivocó el Tribunal al manifestar que la demandada en el *«momento en que recibió el informe de auditoría, unilateralmente y basada solo en este, tomó la decisión de terminare el contrato de trabajo del actor, sin llamarlo a brindar las explicaciones correspondientes, violándose de manera flagrante el derecho de defensa del trabajador»* (f.º 56 cuaderno de segunda instancia), cuando según lo demuestran las pruebas reseñadas, al actor si se le escuchó y se le dio la oportunidad de rendir sus explicaciones antes del despido, habiendo tenido incluso la posibilidad de aportar elementos de juicio para esclarecer la investigación de auditoría que se adelantó al interior de la empresa.

Pago de salarios y prestaciones – Compensación e indemnización moratoria.

El otro asunto que plantea la censura en su embate tiene que ver con la deuda que tenía la demandada con el actor por concepto de salarios en cuantía de \$9.360.000 y \$462.240 por vacaciones y la que éste a su vez tenía con aquella por la suma de \$181.616.316 por prestamos efectuados, que motivaron al empresario compensarla al momento de la terminación del contrato de trabajo y que suscitó que se confirmara la condena a la indemnización moratoria por el no pago oportuno de salarios y prestaciones debidos.

Para el Tribunal, al no existir autorización expresa del entonces trabajador para efectuar el descuento realizado en la liquidación de prestaciones, por concepto de créditos adeudados a la pasiva, se terminó violando el artículo 149 del CST, a más de que desde la contestación de la demanda la accionada había confesado haber aplicado la compensación de obligaciones y por ello, no existía justificación para exonerarla de la indemnización moratoria

En relación con la comentada excepción, tiene razón la censura al señalar que erró el juez de apelaciones no por haberla dado por probada, sino por exigir simultáneamente a su declaratoria, la existencia de autorización expresa para que el empleador pudiera efectuar los descuentos por salarios y vacaciones al terminar el contrato de trabajo, pues ello lo que demuestra es una clara confusión en el Tribunal.

En efecto, si el demandante debía a la demandada la suma de \$181.616.316,31 y así lo había confesado en su interrogatorio, no resultaba pertinente que siendo válida la compensación, la empresa mantuviera como pasivo laboral a favor del demandante, por concepto de salarios y vacaciones la sumas de \$9.360.000 y \$462.240, respectivamente, ante la inexistencia de autorización para efectuar descuentos; esa posición que le sirvió de paso al sentenciador para confirmar la indemnización moratoria, por el no pago de los salarios, que precisamente habían sido compensados con la deuda que el actor tenía con la demandada por créditos a él otorgados, resulta abiertamente contradictoria y carente de soporte jurídico.

De tal suerte que si hubo una compensación entre la deuda que de superior valor tenía el demandante con la pasiva, y de esa suma se compensó el valor de los salarios y vacaciones debidos, no era procedente exigir ninguna autorización del demandante, como quiera que las compensaciones operan en forma automática de conformidad con los artículos 1714 y 1715 del CC que prevén: *Cuando dos personas son deudoras una de otra, se opera entre ellas una compensación que extingue ambas deudas, del modo y en los casos que van a explicarse.* Por su parte la segunda disposición legal citada preceptúa:

La compensación se opera por el solo ministerio de la ley y aún sin conocimiento de los deudores; y ambas deudas se extinguen recíprocamente hasta la concurrencia de sus valores, desde el momento que una y otra reúnen las calidades siguientes:

- 1.) Que sean ambas de dinero o de cosas fungibles o

indeterminadas de igual género y calidad.

2.) Que ambas deudas sean líquidas; y

3.) Que ambas sean actualmente exigibles.

[...]

Así las cosas, no existía entonces concepto laboral alguno que adeudara el empleador al trabajador y que pudiera dar nacimiento a la indemnización contenida en el artículo 65 del CST, modificado por el artículo 29 de la Ley 789 de 2002.

A propósito de si es ajustado a la ley cuando se termina un contrato de trabajo, efectuar descuentos al trabajador sin su previa autorización expresa para ello y dar cabida a la compensación de obligaciones, la Corte en la sentencia CSJ SL868-2020, rad. 71859, manifestó:

A fin de precisar el criterio jurídico que ha adocinado esta Sala sobre el correcto alcance de los artículos 59 y 149 del Código Sustantivo del Trabajo, esta Corporación memora que ya se han emitido diferentes pronunciamientos dejando claro que, aunque la legislación laboral propende por la protección de los derechos de los subordinados a fin de que no se presenten descuentos arbitrarios por parte de sus empleadores, ello no quiere decir que se esté exonerando a los trabajadores de cumplir sus obligaciones y deberes contraídos legítimamente con su contratante, porque sería tanto como obstaculizar la ayuda que los empresarios pueden prestarle a sus trabajadores a través de préstamos, lo que va en contravía de la pretensión del legislador.

Además, ésta Corte igualmente señaló que los descuentos no autorizados por el asalariado no son legales mientras se encuentre vigente la relación laboral, pero una vez ésta termine, no tiene la misma connotación, porque también desaparece la garantía para el crédito otorgado por el empleador, que lo es el salario y las prestaciones sociales. En consecuencia, los contratantes vuelven «al plano de la autonomía de la voluntad o de la libertad contractual». Así lo expresó la sentencia CSJ SL, 5 nov. 2008, rad. 27282, al tratar el tema bajo estudio, en la que

señaló:

Respecto del alcance del numeral 1 artículo 59 del CST esta Sala ha precisado:

En el cargo se acusa la sentencia de ser violatoria de la ley sustancial por aplicación indebida del numeral 1º del artículo 59 del Código Sustantivo del Trabajo, que prohíbe al empleador deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones sin autorización expresa y por escrito para cada caso por parte del trabajador”.

Es cierto que el Tribunal al darle valor a la autorización otorgada por el trabajador al momento de suscribir el contrato de trabajo y para que obrara por deudas de cualquier concepto, no se ajustó de manera exacta a los requerimientos del numeral 1º del artículo 59 del C.S. del T.; en consecuencia el cargo tiene fundamento pero no prosperidad porque al entrar a hacer las consideraciones de instancia se advertiría lo siguiente:

Presupuesto previo a dilucidar las características con que se ha de revestir el otorgamiento de una autorización de descuento, es el determinar si ésta es o no exigible”.

Las restricciones al derecho de compensación del empleador mediante la prohibición de descuentos sin autorización tiene carácter protector plenamente justificado durante la vigencia del contrato de trabajo, es decir, cuando está en pleno vigor la dependencia y subordinación del trabajador en relación con el empleador.

Pero para el momento de terminación del contrato la subordinación desaparece, como también fenece el carácter de garantía que los salarios y prestaciones sociales ofrecían para los créditos dados por el empleador al trabajador y otorgados para el cabal desarrollo del objeto del contrato de trabajo por suministro de equipos, materiales o de las sumas entregadas para su adquisición, o para el bienestar del trabajador bajo la forma de anticipos de salario, o de préstamos para solucionar necesidades de seguridad social, ora por vivienda, salud, o calamidad doméstica.

La consecuencia razonable de que los créditos laborales consolidados o de los que se tuviere la expectativa de que se van a generar por la subsistencia del vínculo laboral futuro, se hubieren ofrecido como garantía de pago de dinero es que valgan como tales y por tanto obren sin restricciones en el momento límite de su eficacia, esto es para cuando se ha de liquidar el contrato de trabajo y se clausura la posibilidad de la causación de más salarios o prestaciones sociales.

Tiene decisiva incidencia el momento en el cual se hace valer el

descuento, para determinar si se requiere o no la autorización de descuento, pues si es el de la terminación del contrato de trabajo, porque (sic) hasta allí es el ámbito en que actúa la vocación tuitiva que inspira el artículo 59 del C.L. sin producir consecuencias adversas en el mundo laboral; si a los créditos laborales se les niega su valor pignoraticio por no poder obrar frente a ellos la compensación en el momento de la terminación del contrato, se afecta la fluidez de aquellas relaciones laborales para cuyo cabal desarrollo se deban entregar valores al trabajador; o el que los trabajadores se beneficien de formas de crédito empresariales que no pueden obtener en el mercado financiero.

Las razones anteriores persuaden a la Sala a seguir la línea doctrinaria fijada cuando dijo:

<Las normas prohibitivas de la compensación rigen durante la vigencia del contrato laboral; concluido este, aquella queda bajo el imperio de las del C.C. Terminado el contrato desaparecen los peligros que el legislador quiso conjurar; patrono y asalariado vuelven al plano de la autonomía de la voluntad o de la libertad contractual> (Sent. 1 de marzo 1.967).

La compensación sólo procede con obligaciones plenamente exigibles, esto es, si el trabajador debió satisfacerlas durante la vigencia del contrato, o las contrajo bajo la condición de que se hacían exigibles en el momento de la terminación del contrato de trabajo.

En el orden sistemático que adopta el Código para la protección de la integridad de pago de la remuneración laboral primero actúa la prohibición de descuentos del salario o de las prestaciones sociales sin autorización expresa, mientras el contrato está vigente; y para cuando éste termina, aquella es relevada por la garantía prevista en el artículo 65 del C.S.T., por la cual los valores insolutos debidos a la mala fe patronal generan para el trabajador la sanción conocida como de brazos caídos. De esta manera, los descuentos que de la liquidación de créditos del trabajador hiciere el empleador por deudas inexistentes o no exigibles acarrea la sanción indicada. (Sent. 10/9/03, rad. 21057, ratificada en la 25894 de 2006).

En vista del memorado criterio jurisprudencial, la entidad demandada no necesitaba de autorización alguna por parte del trabajador para compensar las obligaciones laborales que por concepto de salarios y vacaciones tenía la sociedad enjuiciada con aquel y, por lo tanto, ninguna suma

por dichos conceptos le debía en el momento de la terminación del contrato de trabajo y, en consecuencia, tampoco resultaba procedente confirmar la equivocada indemnización moratoria que se impuso en primera instancia, la cual tiene como soporte fáctico la falta de pago de salarios y prestaciones, que se reitera, en el presente caso no se daba.

De conformidad con lo expresado, se casará la sentencia enjuiciada en cuanto: *i)* reprochó la falta de enunciación clara de las causas que dieron origen al despido, sin que ello se tipificara, *ii)* consideró que se le había transgredido el derecho de defensa al actor; *iii)* impuso el pago de salarios y vacaciones que, dada la prosperidad de la excepción de compensación, no procedía, y *iv)* como consecuencia de ello, impuso la indemnización moratoria que no contaba con fundamento fáctico. Y no se casará en lo demás, esto es, respecto a la declaratoria de compensación en cuantía de \$181.626.316,31, que queda incólume.

Sin costas en el recurso extraordinario.

IX. SENTENCIA DE INSTANCIA

El juez consideró en lo que rigurosamente importa a la instancia, que el problema jurídico a resolver estaba en determinar si el despido del actor fue ineficaz, en consideración a que el empleador no remitió el estado de pagos de la seguridad social y parafiscales; si la aludida terminación del contrato respetó los lineamientos

constitucionales y legales y, de ser así, si el empleador demostró las causas que dieron lugar a tal determinación; si efectuó los pagos de los salarios y vacaciones al momento del fenecimiento contractual, o si operó la compensación alegada por la pasiva, para determinar si había lugar a la indemnización moratoria suplicada, y finalmente, si el accionante tenía derecho a que se le pagara la pensión sanción «y/o cotizaciones pendientes».

En relación con la ineficacia deprecada por aplicación del párrafo 1º del artículo 29 de la Ley 789 de 2002, indicó que estaba llamada al fracaso, porque a folio 344 aparecía que los aportes se pagaron hasta el 30 de junio de 2004 y así se había confesado en el interrogatorio de parte absuelto por el accionante (f.º 710).

Respecto al despido y su legalidad, concluyó que no solo en efecto era contrario a la ley, sino que no atendía los parámetros constitucionales y legales, al haberse conculcado el debido proceso y el derecho de defensa por no haberse indicado en forma clara y precisa las razones para fenecer su vínculo contractual laboral; máxime si el trabajador no había tenido conocimiento en forma previa, de los resultados de la auditoría presentada y las acusaciones que de allí se derivaron; motivo por el cual el despido era ineficaz y procedía la reparación, pero no el reintegro.

En tal virtud, condenó a reconocer la indemnización prevista en el artículo 64 del CST, modificado por el 28 de la Ley 789 de 2002, en la suma de \$435.918.000.

Frente a la indemnización moratoria por falta de pago del último salario, como también de las vacaciones, el fallador de primera instancia señaló que su impago no era materia de debate, pues así lo había aceptado la pasiva en la contestación de la demanda y que de buena fe la empleadora había compensado deudas del actor que alcanzaron a cubrir las que aquel tenía con la empresa; excepción que encontró huérfana de prueba y por ende, se debían salarios y vacaciones al momento de finiquitar el contrato de trabajo.

Así mismo, encontró que no hubo buena fe de la accionada, al no probar la compensación y adeudar al actor salarios y vacaciones; razón por la cual condenó a pagar por dicho concepto, la suma de \$462.240.000 por los primeros 24 meses de mora y a partir del mes 25 de la terminación del contrato intereses moratorios.

Finalmente, respecto de la pensión sanción y/o las cotizaciones pendientes hasta cuando se cumplan los requisitos para ser pensionado, memoró que cuando el contrato terminó estaba vigente la Ley 100 de 1993, que modificó las condiciones de los trabajadores despedidos sin justa causa y que además la demandada había cotizado al ente de seguridad social durante la vigencia del vínculo, por lo que no tenía derecho a lo petitionado; en consecuencia declaró no probadas las excepciones invocadas por la accionada frente a las pretensiones en precedencia concedidas.

Pues bien, con el recurso de alzada la pasiva pretende

demostrar la justeza del despido, la oportunidad del mismo y el que no se requería ninguna diligencia previa de descargos sobre los motivos invocados.

Ya en la órbita casacional, la Corte resolvió lo relativo a que la entidad demandada sí cumplió con el deber de indicar en forma precisa, cuáles fueron las conductas en las que se fundó la decisión unilateral controvertida; el señalamiento de las normas en las que se soportaron aquellas; que no hubo vulneración del derecho de defensa del actor en la medida que se le permitió brindar las explicaciones respecto de las conductas que le fueron reprochadas, y que la compensación se dio en legal forma y no hubo deducción ilegal de salarios en la que se hubiera infringido el artículo 149 CST y en consecuencia, tampoco existía deuda alguna de la pasiva para con el actor por salarios y prestaciones al momento de la terminación del contrato de trabajo, que hacía inaplicable el artículo 65 de esa misma codificación, modificado por el artículo 29 de la Ley 789 de 2002.

De tal suerte que resta verificar únicamente, si en verdad las conductas invocadas en la misiva de extinción del contrato fueron debidamente acreditadas por la demandada.

Al revisar la Sala el informe de auditoría que obra a folios 448 a 632, evidencia que la Firma Deloitte & Touche allegó al juzgado de conocimiento los informes y dictámenes del revisor fiscal entregados a la administración de C.I. Intercontext S.A., antes C.I. Valle Trade S.A., para los años 2003 y 2004.

En tales documentos y sus anexos, que merecen toda credibilidad como órgano independiente que es, aparecen reportados los hechos que le endilgó la demandada al actor, entre los que se destacan, entre otros: *i)* el faltante de inventarios de prendas por aproximadamente 113.369 euros (f.º 599 cuaderno 2); *ii)* disminución de los costos de venta por 160...000 euros (f.º 599 segundo cuaderno); *iii)* diferencia en cambio por 198.124 (f.º 610); *iv)* gastos no compensados por 194.004 euros (f.º 6149; *v)* gasto de diseñador de ejercicios anteriores 170.000 (f.º 614); *vi)* devoluciones de inventarios a Colombia no registradas por 135.322 euros (f.º 614 y 615).

Incluso, en el documento que obra a folio 93 a 96 del cuaderno 1, de fecha 7 de junio de 2004 de creación del mismo demandante, éste hace referencia a las dificultades generadas por las delegaciones de funciones que él había hecho, pues «*no salen las cosas como se planean*», así como al tema, entre otros, de las cuentas con Liposur que se citaron en la misiva de terminación de la relación contractual, tomando la decisión no de volver a girar recursos a esa empresa, lo que confirma inequívocamente la aceptación de esas conductas.

En el mismo sentido, las actas de la Junta Directiva dan cuenta en especial de los informes y discrepancias sostenidas con el demandante a raíz de que éste les «*ocultó las pérdidas de la compañía y presentó información inexacta*» (fl.1103 vto), además de que encontró «*los malos resultados económicos que hasta ahora ha presentado la operación de CI VALLE*

TRADE ESPAÑA S.A.» circunstancia esta última plenamente reflejada con el informe que el actor brindó a la Junta, respecto de la cartera que presentaba la filial y que reposa a folio 1095 del cuaderno No. 10.

Incluso los testigos Mario Burbano (f.º 695 – 700) y Claudia Beatriz Batancourt (f.º 718 a 724), reiteraron la existencia de las inconsistencias en la información financiera que motivaron la carta de terminación del contrato del actor con justa causa, que fueron las mismas que estaban identificadas en el informe de auditoría rendido por los revisores fiscales Deloitte & Touche de mayo de 2004, en el cual se revisó la información financiera de la filial C.I. Valle Trade España; conductas que demuestran la violación de las obligaciones que tenía el demandante como Gerente General para con la Junta Directiva, en relación con la confiabilidad de la información contable y financiera suministrada, que afectó necesariamente los resultados económicos de la empresa demandada y que eran de su resorte, de conformidad con el numeral 6, literal A) del artículo 62 del CST modificado por el artículo 7º del Decreto 2351 de 1965, que se citó en la carta de despido y que resultan suficientes para concluir que la demandada probó las justas causas endilgadas al demandante, y, por ello, la terminación del contrato de trabajo no puede generar la indemnización perseguida.

En lo referente a los descuentos realizados al actor y la indemnización moratoria, basta con lo estudiado en la esfera casacional.

De conformidad con lo narrado, la Sala queda relevada del estudio de las excepciones, pues no se generó ninguno de los derechos reclamados por el actor. La de compensación, valga la pena reiterar, no fue casada y por tanto permanece incólume.

En consecuencia, se revocarán los numerales primero, segundo, tercero, cuarto, quinto, sexto, y octavo de la sentencia de primer grado adiada 29 de abril de 2013, proferida por el Juzgado Primero Laboral de Descongestión del Circuito de Cali, para en su lugar absolver a la demandada de las súplicas impetradas por el demandante.

Sin costas en la segunda instancia y las de la primera a cargo de la parte actora.

X. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando Justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley, **CASA** la sentencia proferida el 30 de abril de 2014 por la Sala de Descongestión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, en el proceso ordinario instaurado por **JUAN MANUEL GALVIS SIERRA** contra **C.I. CONFECCIONES Y TEXTILES INTERNACIONALES S.A. EN LIQUIDACIÓN**, solo en cuanto el Tribunal: *i)* reprochó la falta de enunciación clara de las causas que dieron origen al despido, sin que ello se tipificara, *ii)* consideró que se le había transgredido el derecho de defensa al actor; *iii)* impuso el pago de salarios y vacaciones que, dada la prosperidad de la excepción de

compensación, no procedía, y *iv*) como consecuencia de ello, impuso la indemnización moratoria que no contaba con fundamento fáctico. **NO LA CASA EN LO DEMÁS.**

En sede de instancia **RESUELVE:**

PRIMERO: REVOCAR los numerales primero, segundo, tercero, cuarto, quinto, sexto, y octavo de la sentencia de primer grado adiada 29 de abril de 2013, proferida por el Juzgado Primero Laboral de Descongestión del Circuito de Cali.

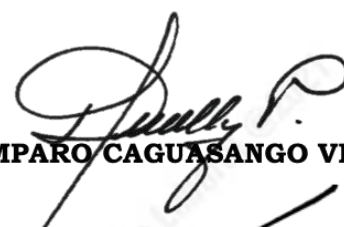
SEGUNDO: ABSOLVER a la demandada **C.I. CONFECCIONES Y TEXTILES INTERNACIONALES S.A. EN LIQUIDACIÓN**, de todas las súplicas impetradas por el demandante, señor **JUAN MANUEL GALVIS SIERRA.**

Costas como se indicó en la parte motiva de la sentencia.

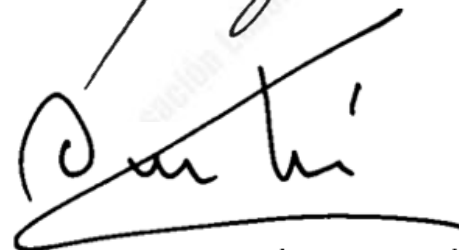
Notifíquese, publíquese, cúmplase y devuélvase el expediente al tribunal de origen.



MARTÍN EMILIO BELTRÁN QUINTERO



DOLLY AMPARO CAGUASANGO VILLOTA



OLGA YINETH MERCHÁN CALDERÓN