



REPÚBLICA DE COLOMBIA
TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE MEDELLÍN
SALA QUINTA DE DECISION LABORAL

Proceso:	Ordinario Laboral
Radicación:	05001-31-05-002-2021-00386-01
Demandante :	Andrés Felipe Cárdenas García
Demandado:	Compañía de Inversiones Textiles de Moda Texmoda S.A.S
Asunto:	Apelación Sentencia
Procedencia:	Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Medellín
Magistrada ponente:	Sandra María Rojas Manrique
Temas:	Reajuste salarios y prestaciones sociales, despido indirecto, indemnizaciones

Medellín, noviembre veinticinco (25) de dos mil veintidós (2022)

En fecha, la Sala Quinta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, integrada por los magistrados MARÍA NANCY GARCÍA GARCÍA, VICTOR HUGO ORJUELA GUERRERO y SANDRA MARIA ROJAS MANRIQUE como magistrada ponente, procede, de conformidad con el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, a decidir el recurso de apelación interpuesto por la apoderada de la parte accionada, respecto de la sentencia proferida por el Juzgado Segundo Laboral de Medellín, el 03 de agosto de 2022, dentro del proceso ordinario laboral instaurado por el señor ANDRÉS FELIPE CARDENAS

GARCÍA en contra de la COMPAÑIA DE INVERSIONES TEXTILES DE MODA TEXMODA S.A.S Radicado 05001-31-05-002-2021-00386-01.

1.- ANTECEDENTES

1.1.- DEMANDA

El señor ANDRÉS FELIPE CARDENAS GARCÍA convocó a juicio a la COMPAÑIA DE INVERSIONES TEXTILES DE MODA TEXMODA S.A.S, a fin de que se declare la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido, con vigencia del 10 de octubre de 2008 al 23 de diciembre de 2019, que la accionada no pagó los dominicales y festivos laborados, descansos compensatorios por dominicales y festivos, indemnización por terminación de contrato, salario por encargo, los reajustes a salarios, prestaciones sociales y seguridad social; se declare que el contrato terminó por culpa del empleador, sin justa causa, por renuncia provocada o despido indirecto, se declare que el último cargo desempeñado fue él de encargado general, con una asignación salarial básica mensual de \$2.523.000. En consecuencia, se condene a Texmoda S.A.S. a pagar los reajustes salariales en la diferencia de salario básico pagado y el salario pactado, entre el 01 de septiembre de 2014 y el 23 de diciembre de 2019, al pago de los dominicales y festivos, descansos compensatorios, el salario por encargo debido a su desempeño como encargado general de tienda entre febrero y diciembre de 2019, reajuste de prestaciones sociales, reajustes al pago de la seguridad social, se condene al pago de la sanción consagrada en el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, al pago de la indemnización por despido injusto y a la indexación de las condenas.

En respaldo de tales pedimentos, se expuso, en síntesis, que el 10 de octubre de 2008, el señor Andrés Felipe Cárdenas García y Compañía de Inversiones Textiles de Moda Texmoda S.A.S, suscribieron un contrato de trabajo a término indefinido, para desempeñarse como dependiente y al año siguiente fue promovido al cargo de coordinador de sección niños, devengando un salario básico mensual de \$1.083.000, que en el año 2011, se le asignaron además las funciones de dependiente responsable, sin incremento salarial alguno, que en el año 2012 y hasta

2013, fue trasladado a la ciudad de Bogotá, en el cargo de segundo encargado de la sección de niños, con asignación salarial de \$2.018.200, más comisiones.

Se relató que hasta el 31 de agosto de 2014, al actor le pagaron un salario básico mensual de \$2.018.200, que de manera arbitraria y sin su consentimiento, le fue disminuido el salario básico a \$1.517.253, que atendiendo a dicha modificación de salario, se le adeuda al demandante los reajustes al salario, reajuste de los festivos laborados, se le adeudan los descansos compensatorios, por haber laborado 3 o más festivos al mes y se adeuda los reajustes a las prestaciones sociales y pagos a la seguridad social.

Continuó narrándose, que, en febrero de 2019, al accionante le fue asignado verbalmente el cargo de encargado general, pero nunca se canceló el reajuste salarial, aduciendo que por considerar que hubo un cambio y desmejoramiento en las condiciones laborales, debido a la disminución unilateral del salario básico, por el no pago de reajuste al salario por el encargo en las últimas funciones desempeñadas y el no pago completo de festivos laborados, el actor se vio en la obligación de presentar renuncia provocada el 23 de diciembre de 2019, en la cual solicitó los reajustes al salario, prestaciones sociales, pago a la seguridad social y la indemnización por despido sin justa causa, conceptos que no han sido cancelados a la fecha.

1.2.- CONTESTACIÓN

La sociedad accionada da respuesta a la demanda, señalando que no son ciertos los hechos en la forma en que se presentan, aclarando que el actor ingresó el 10 de octubre de 2008 como encargado junior 3, siendo el único cargo desempeñado, que en relación a la asignación salarial, la suma de salario asignada no correspondía solo al salario básico, toda vez que también englobaba el valor promedio del trabajo suplementario, esto es, dominicales y festivos, lo cual siempre fue claro para el trabajador, quien nunca mostró inconformidad, aclarando que en ningún momento existió una modificación al salario mensual, pues debido a la implementación del

sistema SAP, se hizo necesario discriminar dentro de los comprobantes de nómina los conceptos pagados a todos los trabajadores, sin que dicha discriminación implicara disminución de sus condiciones laborales. Sostiene que al actor no se le adeuda ningún concepto salarial, pues siempre se le pagaron las acreencias laborales conforme a lo estipulado, en igual sentido, no se adeuda el disfrute de compensatorio alguno, de hecho, siempre otorgó dicho día de descanso a todos los trabajadores la semana siguiente al dominical laborado. Finalmente resaltó que, si bien el actor presentó carta de renuncia provocada, se insiste en que la sociedad realizó los pagos conforme al salario devengado y teniendo en cuenta la discriminación del trabajo suplementario.

Con el fin de enervar las pretensiones formuló las excepciones de inexistencia de la obligación y ausencia de causa; improcedencia de indemnización por despido indirecto; prescripción; pago y compensación; buena fe.

1.3.- SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Medellín, mediante fallo proferido el 03 de agosto de 2022', declaró que la Compañía de Inversiones Textiles de Moda Texmoda S.A.S., entre el periodo comprendido del 1° de septiembre de 2014 al 23 de diciembre de 2019, no pagó el salario pactado en la adición al contrato del 21 de agosto de 2012; condenó a Texmoda S.A.S, al pago de los siguientes conceptos: reajuste salario básico \$18.034.192; reajuste dominicales \$905.882; compensatorios \$403.638; reajuste prestaciones sociales \$3.184.821; vacaciones \$752.022; indemnización por despido sin justa causa \$41.620.176; indemnización moratoria artículo 65 del CST \$128.062.224 y a partir del 23 de enero de 2022, intereses moratorios a la tasa máxima establecida por la Superintendencia Financiera; condenó al pago de la indexación sobre las sumas que no generan indemnización moratoria (vacaciones e indemnización por despido injusto), desde diciembre de 2019, hasta la fecha de ejecutoria de la sentencia y a partir del día siguiente a la ejecutoria, se condena al pago de los intereses legales contenidos en el artículo 1617 del CC; condenó a la accionada al pago del reajuste de aportes a seguridad social en

pensiones a partir del mes de septiembre de 2014 y hasta diciembre de 2019; declaró parcialmente probada la excepción de prescripción, de todas las acreencias laborales, excepto los aportes a la seguridad social, del 23 de diciembre de 2016 hacía atrás y condenó en costas a la pasiva.

1.4. RECURSO DE APELACION

La apoderada de la sociedad accionada solicita se revoquen las condenas impuestas a su representada, señalando que en lo que respecta a la supuesta disminución salarial, a tal conclusión no podría llegarse, en la medida que de acuerdo a los comprobantes de nómina que obran en el expediente y conforme se indicó en la contestación de la demanda, se tiene que por lo menos a partir del año 2014, el salario básico del actor correspondió a la suma de \$1.517.253, valor que incluso está relacionado como sueldo básico, desde el comprobante de nómina correspondiente al mes de enero de 2014 y solo a partir del mes de septiembre de esa misma anualidad se hace una división o diferenciación de conceptos en cuanto a lo que tiene que ver con la relación específica de los valores pagados por dominicales y festivos.

Insiste que dentro de la suma de \$2.018.200, se comprendían varios conceptos entre ellos, los valores cancelados por dominicales y festivos, y solo a partir del mes de septiembre se da la discriminación en la parte de devengados de los comprobantes, en donde se evidencia un valor de sueldo básico distinto al de los \$2.018.200, en la medida en que las cifras desglosan los otros conceptos que ya estaban comprendidos en los primeros 8 meses del año 2014.

Sostuvo que en todo caso, todos los comprobantes de nómina aportados hacen referencia al sueldo básico \$1.517.253 y la razón de ser de esa variación en cuanto a la distribución de los conceptos que se relacionan en los comprobantes obedece a una implementación de un sistema de administración de la nómina de la sociedad, de manera que le implicó precisar o desglosar, cuáles eran los conceptos que comprendían ese valor de \$2.018.200, considerando que no está acreditada la

existencia de una disminución salarial, dado que la demandada efectuó el pago de los aportes al sistema siempre por el mismo valor, precisamente partiendo de la base de que efectivamente el salario asignado como salario básico era \$1.517.253, razón por la cual no se vio en la necesidad de utilizar un ingreso base distinto al que correspondía y en efecto se utilizó, de manera que no puede concluirse que hubo disminución salarial, además no existe prueba de que efectivamente haya existido esa supuesta disminución, en ese sentido, se tiene que el valor que siempre reconoció la sociedad al actor como salario fue la base sobre la cual efectuó el pago de prestaciones sociales y aportes a seguridad social.

Refirió que no quedó acreditada tampoco una mala fe, en efectuar liquidaciones tomando como base ese valor del salario y en igual sentido, no es posible concluir que las razones que adujo el actor para presentar su carta de renuncia, hubiese sido en efecto acreditadas, o que hubiese existido, reiterando que no se ha acreditado la existencia de tal deducción y por lo tanto no hay lugar a que se declare que la terminación de la relación laboral se dio por parte de la demandada sin justa causa y no hay lugar a la condena de la indemnización.

En lo que tiene que ver con los dominicales y festivos, adujo que, a partir del mes de septiembre de 2014, los comprobantes de nómina discriminan ese concepto, además, tampoco está acreditado la cantidad de dominicales que trabajó al mes el actor, sumado a que en los comprobantes no se desprende que los conceptos pagados por dominicales y festivos haya sido en todos los meses el mismo valor, lo que da cuenta que no hubo homogeneidad en el número de dominicales y festivos laborales.

Por lo anterior solicita se revoquen las condenas, declarándose que no existió la disminución salarial a la que refiere el despacho y se absuelva de las demás condenas que son consecuenciales a la consideración de la supuesta disminución salarial.

1.5. ALEGATOS DE SEGUNDA INSTANCIA

Dentro de la oportunidad procesal para presentar alegatos de conclusión, la apoderada del actor señaló que no es admisible el argumento de la demandada, al decir que existió un acuerdo para la disminución salarial alegada, pues como se demostró con las colillas de pago, la accionada aplicó arbitrariamente la disminución salarial desde el mes de septiembre de 2014 y solo en febrero de 2015, lo obligó a firmar un documento donde le informaban de la disminución salarial. Adujo, que la llamada a juicio no solo engañó al demandante, respecto de las condiciones de trabajo, sino que incumplió sistemáticamente con sus obligaciones legales o convencionales, al disminuir arbitrariamente el salario del actor en el año 2014 y la no hacerle el aumento que le correspondía según el cargo que desempeñaba en el año 2019, por lo que el demandante presentó su renuncia provocada, alegando un despido indirecto, como efectivamente se demostró, por lo que solicita se confirme la sentencia de primera instancia.

Por su parte, la apoderada de la sociedad accionada, solicita se revoque la sentencia, reiterando para ello los argumentos planteados en la sustentación del recurso de alzada en torno a i) la inexistencia de disminución del salario del actor, ii) los cambios en las colillas de nómina obedecen a la implementación de un cambio en el sistema de nómina, iii) el actuar de buena fe de la accionada y iv) la inexistencia de un despido indirecto.

2. CONSIDERACIONES

2.1.- COMPETENCIA DE LA SALA

Inicialmente, debe advertirse que la competencia de esta Corporación está dada por los puntos que son objeto de apelación, entendiendo que las partes quedaron conformes con los demás aspectos decididos; de conformidad con el artículo 57 de la Ley 2ª de 1984; los artículos 10 y 35 de la Ley 712 de 2001, que modificaron los artículos 15 y 66A del C.P.L y de la S.S., respectivamente.

2.2. HECHOS NO CONTROVERTIDOS

No se discuten en el proceso, los siguientes supuestos fácticos:

- Que entre el señor Andrés Felipe Cárdenas García y Texmoda S.A.S, existió un contrato de trabajo a término indefinido cuyos extremos lo fueron del 10 de octubre de 2008 al 23 de diciembre de 2019.
- Que el actor presentó el 23 de diciembre de 2019 renuncia provocada, aduciendo el incumplimiento de las obligaciones laborales por parte de su empleador.

2.2. PROBLEMAS JURIDICOS A RESOLVER

Deberá la Sala determinar:

¿Si debe revocarse la sentencia proferida el 03 de agosto de 2022 por el señor Juez Segundo Laboral del Circuito de Medellín, para en su lugar absolver a la sociedad accionada de todas las condenas impuestas, determinando para tal fin, si la Compañía de Inversiones Textiles de Moda Texmoda S.A.S., desmejoró las condiciones salariales del actor, en caso afirmativo, si hay lugar al reajuste de salarios, prestaciones sociales, dominicales, festivos y aportes al sistema de seguridad social en pensiones; asimismo, establecer, si hay lugar a la indemnización por despido sin justa causa y a la sanción moratoria consagrada en el artículo 65 del CST?

2.4. TESIS

Los problemas jurídicos se resuelve bajo la tesis según la cual i) al señor Andrés Felipe Cárdenas García, se le disminuyó injustificadamente su salario, razón por la cual hay lugar a ordenar el reajuste de salarios, prestaciones sociales, vacaciones, dominicales, festivos y aportes al sistema de seguridad social en pensiones, ii) se presentó un despido indirecto y iii) es procedente la condena por la indemnización

contemplada en el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, en consecuencia, la sentencia debe ser CONFIRMADA.

2.5. PREMISAS NORMATIVAS

La Constitución Política de 1991 erige al trabajo como un valor fundante del Estado, un derecho y una obligación social que goza en todas sus formas de la especial protección estatal. (artículos 2 y 25)

A su vez el trabajo subordinado debe ser garantizado en condiciones dignas y justas, con fundamento en los principios generales de igualdad de oportunidades, **remuneración mínima vital y móvil**, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo, estabilidad en el empleo, **irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en las normas laborales**, facultad de transigir sobre derechos inciertos, principio de favorabilidad al trabajador en caso de duda sobre la aplicación o interpretación de las fuentes formales de derecho, primacía de la realidad sobre las formalidades, garantía a la seguridad social, capacitación y descanso necesario. (artículo 53).

En este contexto el Código Sustantivo de Trabajo en el artículo 57 establece como **obligación del empleador pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos** y asimismo el referido estatuto consagra otros derechos y prestaciones de carácter social en favor del trabajador dependiente y a cargo del patrono, entre los que se incluyen las vacaciones remuneradas, artículo 189, el auxilio de cesantía, artículo 249 y las primas de servicios, artículo 206. En adición a ellos el artículo 1 Ley 52 de 1975 establece el reconocimiento al trabajador de los intereses sobre las cesantías.

Este conjunto de derechos salariales, prestaciones sociales, vacaciones y aportes al sistema de seguridad social integral, son considerados como derechos ciertos e indiscutibles y por ende son irrenunciables para el operario.

Es en virtud de la aplicación de los citados principios constitucionales y legales que se caracteriza el derecho laboral como derecho tuitivo y protector de los derechos de los trabajadores, sin que ello signifique que al ejercer la acción judicial se releve al colaborador de las cargas probatorias.

Los artículos 164 y 167 del Código General del Proceso, consagran las reglas probatorias de necesidad y carga de la prueba, así:

“Artículo 164. Necesidad de la prueba. “Toda decisión judicial debe fundarse en las pruebas regular y oportunamente allegadas al proceso. Las pruebas obtenidas con violación del debido proceso son nulas de pleno derecho”

“Artículo 167. Carga de la prueba. Incumbe a las partes probar el supuesto de hecho de las normas que consagran el efecto jurídico que ellas persiguen.

No obstante, según las particularidades del caso, el juez podrá, de oficio o a petición de parte, distribuir, la carga al decretar las pruebas, durante su práctica o en cualquier momento del proceso antes de fallar, exigiendo probar determinado hecho a la parte que se encuentre en una situación más favorable para aportar las evidencias o esclarecer los hechos controvertidos. La parte se considerará en mejor posición para probar en virtud de su cercanía con el material probatorio, por tener en su poder el objeto de prueba, por circunstancias técnicas especiales, por haber intervenido directamente en los hechos que dieron lugar al litigio, o por estado de indefensión o de incapacidad en la cual se encuentre la contraparte, entre otras circunstancias similares.

Cuando el juez adopte esta decisión, que será susceptible de recurso, otorgará a la parte correspondiente el término necesario para aportar o solicitar la respectiva prueba, la cual se someterá a las reglas de contradicción previstas en este código.

Los hechos notorios y las afirmaciones o negaciones indefinidas no requieren prueba”

2.6.- CASO CONCRETO

En el asunto bajo estudio, tal y como se dejó sentado en líneas precedentes no es objeto de discusión que entre el señor Andrés Felipe Cárdenas García y Texmoda

S.A.S, existió un contrato de trabajo a término indefinido cuyos extremos lo fueron del 10 de octubre de 2008 al 23 de diciembre de 2019, siendo el principal punto de controversia, determinar si al actor le fueron desmejoradas sus condiciones salariales de forma injustificada.

Al respecto, destaca la Sala que se encuentra acertada la decisión del juez de primer grado, para concluir que la accionada no canceló al actor el salario pactado en la adición del contrato del 21 de agosto de 2012, entre el 1º de septiembre de 2014 al 23 de diciembre de 2019.

Sobre el particular, se tiene a folio 44 del anexo 15 del expediente digital, obra escrito fechado del 21 de agosto de 2012, dirigido al accionante, en el cual se le informa “... *a partir del **01 de septiembre de 2012**, será promocionado(a) al cago **Segundo Encargado de Niños...***” y así mismo, se informa que la nueva asignación salarial a partir de dicha fecha será de **\$2.018.200**. Reposa igualmente a folio 45 documento denominado “Clausulas adicionales y complementarias al contrato individual de trabajo“, en el cual las partes acuerdan promover al trabajador al cargo **de Encargado de Niño**, a partir del **01 de agosto de 2013**, con un **salario básico fijo de \$2.018.200**, además se indicó en la cláusula 2.4, que el cargo se considera de manejo y confianza, por lo tanto, “*NO son aplicables las normas sobre jornada máxima legal, remuneración de trabajo suplementario, recargos nocturnos o dominicales ocasionalmente laborados*”, cláusula que igualmente se encontraba estipulada en el contrato inicial suscrito el 10 de octubre de 2008.

Se aportó en el anexo 09 del expediente digital los comprobantes de nómina del accionante a partir del mes de enero de 2014, y de los mismos se desprende que hasta el mes de agosto de 2014, se reconoció por concepto de salario básico la suma de **\$2.018.200**, y a partir del mes de octubre de 2014 y hasta la culminación de la relación laboral, el salario básico cancelado fue de **\$1.517.253**, existiendo una disminución de **\$500.947** mensuales, tal y como lo declaró el a quo.

Ahora, tampoco resulta de recibo para este Juez Plural la tesis de defensa presentada por la accionada, relativa a que en 2014 se presentó un cambio en el

sistema de nómina, a partir del cual se empezaron a desglosar las sumas que comprendían el valor que se venía cancelando por salario básico de \$2.018.200 y que en ese sentido no existió desmejora salarial, pues si bien a partir de septiembre de 2014, se evidencia en los comprobantes de pago que se detallan conceptos como “*Domi/Fest Encarg No Labo*” y “*Domi/Fest Encarg Laborado*”, de modo alguno puede concluirse que dichos conceptos integraban anteriormente el salario básico de \$2.018.200, toda vez que conforme lo estipulado en el contrato de trabajo y en las cláusulas adicionales y complementarias al contrato individual de trabajo suscrito en 2013, es claro, como la suma de \$2.018.200, correspondía a un salario fijo, es decir, no tenía incidencia la cantidad de dominicales o festivos laborados por el demandante, y, aunado a ello, si se sumaran dichos conceptos al nuevo básico reconocido de \$1.517.253, se obtendría un valor inferior a \$2.018.200, razón por la cual se cae por su propio peso el argumento de la pasiva, según el cual siempre se reconoció al actor el mismo salario básico de \$1.517.253.

Se indicó igualmente en la demanda, que, en enero del año 2015, el actor recibió comunicación de la oficina de gestión humana, donde se le informó la disminución salarial, situación que fue negada por la pasiva, quien reiteró que no existió modificación al salario, sino que en virtud de la implementación del sistema SAP, se hizo necesario discriminar en los comprobantes de nómina los conceptos pagados, afirmación que como se indicó anteriormente, no tiene sustento alguno, debiendo resaltar, además, la Sala, que dicha comunicación no fue aportada al plenario, aportándose sí cláusulas adicionales y complementarias al contrato de trabajo suscritas en el año 2015 y 2016, pero en la misma no se informa modificación alguna al salario.

No pasa por alto la Sala, que el empleador en ejercicio del *ius variandi*, puede implementar algunas cláusulas del contrato del trabajador y modificar las condiciones laborales de este, sin embargo, esa facultad del *ius variandi* no es absoluta, en tanto que conlleva una prohibición al empleador de desmejorar las condiciones laborales de sus colaboradores, tal y como lo ha sostenido la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencias como la SL 44778 de 2020, oportunidad en la cual sostuvo:

“Tal deber del empleador tiene respaldo normativo y jurisprudencial, pues, precisamente esa facultad que tiene de, unilateralmente, desarrollar su actividad y, en tal ejercicio, eventualmente, alterar las condiciones no esenciales de los contratos de trabajo, tiene un límite enmarcado en un triple filtro: (i) razonabilidad, lo que significa que la determinación no se arbitraria, (ii) funcionalidad, que no es otra cosa que obedezca a un motivo válido y atendible e (iii) indemnidad del trabajador; es decir, que no presente un menoscabo patrimonial o moral, o de ocasionarle un daño material, este sea apropiadamente indemnizado”. (Subraya de la Sala)

De lo anterior, surge forzoso concluir que al demandante, si se le desmejoraron sus condiciones salariales, sin que se haya acreditado justificación para ello, y en tal sentido, transgredió la accionada los derechos mínimos e irrenunciables del trabajador, siendo procedente, en la forma en que fue determinado, el reajuste de los salarios, prestaciones, sociales, dominicales y aportes a la seguridad, así como los compensatorios, relevándose la Sala de revisar las liquidaciones realizadas por el operador de primer grado, en tanto que no se presentó reparo frente a las mismas.

Del despido indirecto

Respecto al tema, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, ha sostenido que la carga probatoria corresponde al trabajador que decide poner fin al contrato, así en sentencia SL 417 radicado 71672 del 27 de enero del 2021, magistrado ponente doctor Iván Mauricio Lenis Gómez, explicó:

“En todo caso, es oportuno señalar que la Sala ha adocinado que quien alega un despido indirecto debe demostrar la terminación unilateral del contrato, que los hechos generadores sí ocurrieron y que estos fueron comunicados al empleador en la carta de dimisión (CSJ SL4691-2018, CSJ SL13681-2016, CSJ SL3288-2018, CSJ SL, 9 ago. 2011, rad. 41490 entre otras). En esta última providencia referida se indicó:

Antes de adentrarse la Sala en el análisis de los medios de convicción acusados en lo atinente a esta súplica, es pertinente recordar, lo que de antaño ha adocinado esta Corporación, en el sentido de que cuando el empleado termina unilateralmente el contrato de trabajo aduciendo justas causas para ello, mediante la figura del despido indirecto o auto despido, le corresponderá demostrar el despido, esto es, los motivos que indicó para imputarle dichas causales a su empleador. Pero sí este último, a su vez, alega hechos con los

cuales pretende justificar su conducta, es incuestionable que a él corresponde el deber de probarlos. Situación muy diferente acontece cuando el empleador rompe el vínculo contractual en forma unilateral, invocando justas causas para esa decisión, en cuyo caso el trabajador sólo tiene que comprobar el hecho del despido y al patrono las razones o motivos por él señalados (Sentencia del 22 de abril de 1993 radicado 5272)”.

De conformidad con lo anterior le corresponde al accionante demostrar el despido, esto es, los motivos que indicó en su carta de terminación del vínculo laboral, encontrando que reposa en el anexo 07 del expediente digital el escrito de renuncia provocada que fue presentada por el actor a la accionada, en la cual expuso:

“Por medio de la presente les informo de mi renuncia al cargo de "ENCARGADO", a partir del día de hoy, 23 de diciembre de 2019, fecha inclusive, por las irregularidades y desfavorables condiciones laborales, las cuáles describo a continuación:

*Ingresé a laborar a la Empresa Compañía de Inversiones Textiles de Moda S.A.S. el 10 de octubre de 2008, en el cargo de dependiente, un año después fui promovido al cargo de Coordinador de Sección niños de la tienda de Zara Premium Plaza, devengando para el año **2010 \$ 1.083.000**, posteriormente en el año 2011 me fue asignado un cargo adicional de (DR) Dependiente Responsable cumpliendo el mismo rol de Coordinador de sección más el de dependiente responsable, a pesar de ello, para ese momento no recibí ningún aumento salarial.*

*En el **2012**, la Empresa **Compañía de Inversiones Textiles de Moda S.A.S.**, me propuso viajar a la Ciudad de Bogotá con el fin de abrir una tienda de Zara en esa ciudad, a pesar de que esto implicaba una renuncia a mi familia y aplazar mis proyectos personales,, así lo hice, en esa oportunidad recibí un aumento salarial quedando mi **básico mensual en \$2.035.000** aproximadamente, allí estuve por un año como segundo encargado de sección de niños, en el año 2013 regresé a Zara Premium Plaza y allí me desempeñé como Primer encargado de sección, conservando la misma asignación salarial.*

En el año 2015, recibí una comunicación de Gestión Humana en la que se me notificaba que el salario básico mensual disminuiría y la explicación brindada evidentemente era arbitraria e ilógica.

Por lo arbitrario del asunto, me negué a firmarla por mucho tiempo, hasta que recibí llamada directamente de recursos humanos y me dijeron que la firmara y que no tenía más opciones, así que me vi en la obligación de firmarla, además los cambios salariales efectivamente sucedieron, la decisión tomada por la Empresa de manera unilateral y de forma arbitraria era un hecho.

*En febrero del año **2019**, recibí de manera verbal el cargo de ENCARGADO GENERAL así se evidencia en las actas de entrega y recepción de tienda, cargo que recibí del excompañero Oscar Pareja, anterior encargado general, quien también podrá dar fe de lo aquí manifestado.*

Desde esa oportunidad, siempre me dijeron que la Empresa se encargaría de hacer oficial mi nombramiento en el nuevo cargo y de hacer el respectivo reajuste salarial, hecho que nunca ocurrió, por el contrario, en el mes de octubre de 2019, salió una convocatoria para mi cargo, situación que me tomó por sorpresa, pues nunca se me retroalimentó ninguna falta en el desarrollo de mis funciones o de las tareas asignadas.

Este cargo ha implicado una presión extrema y una carga laboral que no se ve remunerada en dinero ni reconocida por la Empresa, por el contrario, las llamadas y visitas a la tienda, solo son para presionar.

Por considerar entonces, que he vivido un desmejoramiento continuo en mis condiciones laborales, además de una reiterada y prolongada presión, presento ante ustedes respetuosamente mi renuncia provocada y solicito, me sea pagada la liquidación definitiva además de los siguientes conceptos...”

Sobre el particular, se tiene en la audiencia de trámite, fueron escuchadas las declaraciones de los señores CARLOS ALEXANDER MIRA ALVAREZ y DIEGO ALEJANDRO GOMEZ BOTERO, ambos compañeros de trabajo del actor, precisando que el último de los citados, laboró en una tienda diferente y si bien los mismos refieren que el demandante renunció por motivos de sobrecarga laboral, sus manifestaciones se presentan de manera general y en tal sentido, no resultan suficientes para acreditar las condiciones en que se venía desarrollando la relación laboral del pretensor.

Pese a ello, conforme lo analizado en esta oportunidad, quedó acreditada la desmejora salarial que sufrió el accionante y el incumplimiento por parte de la pasiva a sus obligaciones como empleador, en relación a las condiciones salariales

que se habían pactado desde el año 2012, razón por la cual, y al tratarse de una situación que se fue prolongando desde el año 2014 y que permaneció hasta el 2019, resulta suficiente, para advertir que en efecto, se dan las condiciones para declarar que la renuncia presentada por el gestor del proceso, es atribuible al empleador, configurándose el despido indirecto, por lo que resulta procedente, confirmar en este punto la sentencia fustigada, resaltando que tampoco se presentó reparo en cuanto a la liquidación que efectuó el a quo, y por lo tanto la misma quedará incólume.

Sanción moratoria del artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo

El no pago de los salarios y prestaciones sociales, fue calificado por el legislador, de tiempo atrás, como una conducta merecedora de sanción. Es así como el artículo 65 del Código Sustantivo de Trabajo, modificado por el artículo 29 de la Ley 789 de 2002, dispone:

“Artículo 65. Indemnización por falta de pago:

1. Si a la terminación del contrato, el empleador no paga al trabajador los salarios y prestaciones debidas, salvo los casos de retención autorizados por la ley o convenidos por las partes, debe pagar al asalariado, como indemnización, una suma igual al último salario diario por cada día de retardo, hasta por veinticuatro (24) meses, o hasta cuando el pago se verifique si el período es menor. Si transcurridos veinticuatro (24) meses contados desde la fecha de terminación del contrato, el trabajador no ha iniciado su reclamación por la vía ordinaria o si presentara la demanda, no ha habido pronunciamiento judicial, el empleador deberá pagar al trabajador intereses moratorios a la tasa máxima de créditos de libre asignación certificados por la Superintendencia Bancaria, a partir de la iniciación del mes veinticinco (25) hasta cuando el pago se verifique.

Dichos intereses los pagará el empleador sobre las sumas adeudadas al trabajador por concepto de salarios y prestaciones en dinero”.

En este tema, ha sido la jurisprudencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, la que ha precisado que la sanción por el retardo en el pago de salarios y prestaciones sociales del trabajador no es de aplicación automática, al respecto, en sentencia SL1451 del 25 de abril de 2018, recordó: *“La Corte en desarrollo de su función de interpretar las normas del trabajo y crear jurisprudencia, ha sostenido que la sanción moratoria*

no es automática. Para su aplicación el juez debe constatar si el demandado suministró elementos de persuasión que acrediten una conducta provista de buena fe (SL8216-2016)."

En esta perspectiva lo que debe probarse en el proceso es la buena fe que exonere de la sanción y no la mala fe, por ende, quien tiene la carga probatoria de probar el hecho, es, sin duda, el empleador, así lo precisó también la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, de tiempo atrás, en sentencia radicación 32529 de 2009:

"De suerte que la indemnización moratoria procede cuando, después del examen del material probatorio, el dispensador de justicia concluye que el empleador no estuvo asistido de buena fe. Se equivoca por tanto el recurrente cuando, al inicio del cargo, afirma que la jurisprudencia de esta Corte ha señalado que la indemnización moratoria "... requiere que quien la aduce demuestre una conducta torticera de empleador para perjudicar al trabajador", porque, como ha quedado visto, por el contrario, quien debe demostrar que su conducta estuvo revestida de buena fe es el empleador; mientras que al trabajador le basta probar la omisión o el retardo en el pago de los derechos laborales que da lugar a la sanción".

Lo anterior resulta razonable, además, teniendo en cuenta que las circunstancias constitutivas de buena fe, como lo son aquellas causas plausibles, entendibles, justificadas para no haber procedido al pago o haber realizado un pago deficitario o tardío, competen exclusivamente al empleador.

En el sublite, el a quo consideró que era procedente el reconocimiento de la indemnización, apreciación que comparte esta Sala de Decisión, en tanto que no se probó una causa razonable, lógica, entendible que explique o justifique, la disminución salarial que se le aplicó al actor, la cual dio lugar a que el pago realizado por la sociedad accionada por concepto de salarios y prestaciones sociales, sea deficitario y en tal sentido, hay lugar a la imposición de la sanción del artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, en los términos en que fue ordenada por el fallador de primer grado.

Es de anotar que en la sentencia de primer nivel se estableció como data para el inicio de la causación de intereses moratorios el 23 de enero de 2022, cuando la

fecha debió corresponder al 23 de diciembre de 2021, no obstante, como el punto no fue objeto de apelación no procede la modificación de este punto del fallo.

Colofón de lo expuesto, se confirmará la providencia de primera instancia en todas sus partes.

Costas en esta instancia a cargo de la parte demandada, inclúyase como agencias en derecho la suma de \$1.000.000.

3. DECISION

En consonancia con lo expuesto, la Sala Quinta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley

FALLA:

1.- Se **CONFIRMA** la sentencia objeto de apelación, proferida por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Medellín, en audiencia celebrada el día 03 de agosto de 2022, en el proceso ordinario instaurado por el señor ANDRÉS FELIPE CARDENAS GARCÍA en contra de la COMPAÑIA DE INVERSIONES TEXTILES DE MODA TEXMODA S.A.S

2.- **COSTAS** en esta instancia. a cargo de la parte demandada, inclúyase como agencias en derecho la suma de \$1.000.000

3.- Se ordena la devolución del expediente digital, con las actuaciones, cumplidas en esta instancia, al Juzgado de origen

El fallo anterior será notificado a las partes por Edicto de conformidad con el numeral 3° literal d) del artículo 41 del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad

Social y el auto AL2550 del 23 de junio de 2021, proferido por la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia.

Los Magistrados,


SANDRA MARÍA ROJAS MANRIQUE
Magistrada


MARÍA NANCY GARCÍA GARCÍA
MARÍA NANCY GARCÍA GARCÍA
Se suscribe con firma esbozada por salubridad pública
(Art. 11 Dcto 491 de 2020)


VÍCTOR HUGO ORJUELA GUERRERO
Magistrado