

TEMA: DESPIDO INDIRECTO - Es el resultado del comportamiento que de manera consciente y por iniciativa propia hace el trabajador a fin de dar por terminada la relación laboral, por justa causa contemplada en la ley, imputable al empleador. /

HECHOS: Pretende el demandante se declare que entre las partes existió un contrato laboral a término indefinido entre el 19 de agosto de 2015 y el 28 de febrero de 2017; se declare que la renuncia presentada obedeció a circunstancias imputables al empleador, y en consecuencia, se condene a Fizzy Group S.A.S. al reconocimiento y pago de la indemnización por despido injusto, se condene al pago de salarios y prestaciones sociales adeudadas a la terminación del contrato, así como a la sanción moratoria del artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo. El Juez de primera instancia, condenó a la sociedad demandada a pagar la suma de \$4.080.000 por concepto de sanción moratoria del artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, y absolvió a la accionada de las demás pretensiones. Le compete a la Sala determinar si el contrato de trabajo del demandante terminó por causas imputables al empleador mediante renuncia motivada y como consecuencia, si la sociedad accionada está obligada al pago de la indemnización por despido injusto.

TESIS: En cuanto al mérito probatorio de la confesión ficta, tácita o presunta, la Sala de Casación Civil de la Corte Suprema de Justicia tiene adoctrinado: “2.5. En cuanto al mérito probatorio de la confesión ficta, tácita o presunta, cabe observar, por un lado, que está sujeta, en lo pertinente, a las exigencias generales a toda confesión que al respecto señala el artículo 191, ibídem; y por otro, que según la regla 197 C.G.P., “admite prueba en contrario”. (...) La no comparecencia del citado a la audiencia donde habrá de llevarse a cabo el interrogatorio, o a la inicial (o de instrucción y juzgamiento, cuando son concentradas), da lugar, como se señaló precedentemente, a tener por ciertos los hechos susceptibles de este tipo de prueba. En rigor, se trata de una presunción de tipo legal o juris tantum, lo que equivale a afirmar “(...) que invierte el peso de la prueba haciendo recaer sobre el no compareciente la obligación de rendir la prueba contraria pues de no hacerlo, las consecuencias de la presunción comentada, que es presunción acabada en buena medida definitiva respecto de la verdad de los hechos confesables afirmados por quien pidió interrogar –bien en cuestionario escrito, si lo hubo, o bien en el escrito rector correspondiente (demanda o contestación)-, naturalmente redundarán en contra de aquél” 2.7. Importa precisar que la confesión ficta tendrá el mismo valor y fuerza que a las confesiones propiamente dichas la ley les atribuye, siempre y cuando, se insiste, no exista dentro del proceso prueba en contrario y para su incorporación se hayan cumplido las condiciones previstas en el artículo 191 del Código General del Proceso”. (CSJ STC21575-2017) (...) En glosa de lo anterior, la Sala colige que los hechos referidos a los motivos expuestos por el trabajador para dar por finalizada la relación laboral, realmente eran susceptibles de confesión, por cuanto el demandado tenía la capacidad para confesarlos, sin que la ley exija otro medio de prueba para acreditarlos, de ahí que correspondía a Fizzy Group S.A.S., demostrar que la terminación del contrato de trabajo con el actor, obedeció a la renuncia voluntaria del trabajador y no a un despido indirecto. (...) Por lo expuesto, debe entenderse que la renuncia presentada por el señor Hidalgo Flórez, el 28 de febrero de 2017, obedeció i) a la falta de entrega de la dotación necesaria para el desempeño de las labores, teniendo en cuenta, que el actor consignó en su misiva que sólo se le dio dotación una vez en un periodo mayor a un año y conforme lo estatuido en el artículo 230 del Código Sustantivo de Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley 11 de 1984, el suministro del calzado y vestido de laborar, debe efectuarse cada 4 meses, ii) al

no suministro de elementos de protección personal y iv) la presión para trabajar incapacitado, puntualizando que el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 7° del Decreto 2351 de 1965, establece como justas causas para la terminación del contrato por parte del trabajador. Siendo estas las causales expuestas por el operario. (...) Finalmente, si bien llama la atención de la Sala que el trabajador presentara la carta de terminación del contrato al día siguiente, que el empleador buscara dar por terminados los contratos de trabajo de todos sus colaboradores, situación de la cual dio cuenta la testigo presentada por la activa, ello por sí solo no prueba que todos o algunos de los motivos aducidos como incumplimiento por parte del empleador no sean ciertos. Colofón de lo anterior, se impone revocar la sentencia de primera instancia en el aspecto apelado, para en su lugar, declarar que el contrato de trabajo del demandante finalizó por causas atribuibles al empleador, por lo que deviene procedente, el reconocimiento de la indemnización por despido injusto. (...)

M.P. SANDRA MARÍA ROJAS MANRIQUE

FECHA: 04/04/2024

PROVIDENCIA: SENTENCIA



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

Proceso:	Ordinario Laboral
Radicación:	05001-31-05-005-2018-00933-01
Demandante:	Sergio Andrés Hidalgo Flórez
Demandada:	Fizzy Group S.A.S.
Asunto:	Apelación sentencia
Procedencia:	Juzgado Quinto Laboral del Circuito de Medellín
Magistrada Ponente:	Sandra María Rojas Manrique
Temas:	Despido indirecto

Medellín, abril cuatro (04) de dos mil veinticuatro (2024)

En fecha anotada, la Sala Quinta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, integrada por los magistrados LUZ PATRICIA QUINTERO CALLE, DIEGO FERNANDO SALAS RONDÓN y SANDRA MARÍA ROJAS MANRIQUE como magistrada ponente, conforme a lo dispuesto en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022 y aprobado el proyecto en Sala, procede a decidir el recurso de apelación interpuesto por el apoderado de la parte actora, respecto de la sentencia proferida el 6 de febrero de 2024 por el Juzgado Quinto Laboral del Circuito de Medellín, dentro del proceso ordinario laboral instaurado por el señor Sergio Andrés Hidalgo Flórez contra la sociedad Fizzy Group S.A.S., conocido con el Radicado Nacional 05001-31-05-005-2018-00933-01.

1.- ANTECEDENTES

1.1.- DEMANDA

El señor Sergio Andrés Hidalgo Flórez instauró demanda ordinaria laboral contra la sociedad Fizzy Group S.A.S., pretendiendo se declare que entre las partes existió un contrato laboral a término indefinido entre el 19 de agosto de 2015 y el 28 de febrero de 2017; se declare que la renuncia presentada obedeció a circunstancias imputables al empleador, en consecuencia, se condene a Fizzy Group S.A.S. al reconocimiento y pago de la indemnización por despido injusto, se condene al pago de salarios y prestaciones sociales adeudadas a la terminación del contrato, así como a la sanción moratoria del artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo.

En respaldo de tales pedimentos se expuso que la empresa Fizzy Group S.A.S. celebró contrato de trabajo a término indefinido con el señor Sergio Andrés Hidalgo Flórez, para desempeñar el cargo de jefe de producción, contrato que inició el 19 de agosto de 2015, cuyo pago sería quincenal, siendo la remuneración de \$1.200.000, que mediante comunicado del 27 de febrero de 2017 el empleador envió misiva a sus trabajadores donde les manifestaba que el contrato sería terminado por mutuo acuerdo, sin que el actor aceptara tal finalización, siendo una maniobra del demandado para no realizar una debida sustitución patronal.

Se agregó que el actor renunció el 28 de febrero de 2017, por causas imputables al empleador, refiriendo como tales el atraso en el pago salarial de hasta una semana, el no pago de prestaciones sociales y dotación, presión para trabajar bajo incapacidad médica y presión para firmar documento de terminación del contrato por mutuo acuerdo, presentando igualmente carta el 01 de marzo de 2017 en la cual ratificó su decisión de finiquitar la relación laboral, renuncia que fue aceptada por la empresa el 02 de marzo de 2017, recibiendo la copia de la liquidación del contrato, la cual nunca le fue pagada (págs.9-13 y 85 doc.01, carp.01).

1.2.- CONTESTACIÓN

Mediante auto proferido el 23 de octubre de 2023, el Juzgado Quinto Laboral del Circuito de Medellín dio por no contestada la demanda (doc.09, carp.01).

1.3.- SENTENCIA PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Quinto Laboral del Circuito de Medellín, mediante fallo proferido el 6 de febrero de 2024, condenó a la sociedad Fizzy Group SAS a pagar al señor Sergio Andrés Hidalgo Flórez la suma de \$4.080.000 por concepto de sanción moratoria del artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, causada desde el 28 de febrero del año 2017 y hasta el 12 de junio el año 2017, absolvió a la accionada de las demás pretensiones y condenó en costas a la pasiva (doc.12, carp.01).

Sostuvo la juzgadora de primera instancia que, de la prueba allegada al plenario, principalmente el contrato de trabajo y la liquidación del mismo, no queda duda que entre las partes existió una relación laboral, regida por un contrato de término indefinido entre el 19 de agosto de 2015 y el 28 de febrero de 2017, refiriendo en lo que interesa al recurso, que el despido indirecto, implica la presencia de una justa causa de terminación del contrato imputable al empleador, debiendo indicar el trabajador con claridad al momento de tomar la decisión las razones por las cuales pretende finalizar el vínculo, no siendo posible alegar otros motivos con posterioridad, considerando que en el proceso no se visualiza una mora en el pago salarial, de la manera que se indica en el escrito de renuncia, destacando que hay orfandad probatoria respecto a las demás causales invocadas, siendo exclusivamente el demandante quien tiene la carga de crear en el juzgador la certeza de los enunciados que indica en el libelo gestor, no existiendo prueba alguna que lleve a establecer las omisiones que se enlistan en el escrito de renuncia, como lo es el incumplimiento del empleador de manera sistemática de sus obligaciones contractuales, por lo tanto, no puede declararse que la terminación de la relación laboral se dio de manera unilateral e injusta, pese a la declaratoria de confesión dada en la audiencia del artículo 77, pues dicha confesión era ficta, y la declaratoria pretendida requería una actividad procesal más ardua de la parte actora.

1.4.- RECURSO

El apoderado de la parte interpuso recurso de apelación en lo concerniente a la no prosperidad de la pretensión del despido indirecto, arguyendo que la parte activa demostró que la renuncia o despido obedeció a circunstancias propias e

imputables al empleador, y las cuales se expuso en la demanda y se tomaron por ciertas, aceptándose el hecho de que el despido fue imputable a la empresa, existiendo información de que la empresa no solamente venía incumpliendo sus obligaciones como empleador, sino que dicha información fue ratificada por la testigo traída al proceso, dando cuenta en gran medida que la terminación obedeció a maniobras que perjudicaban a los trabajadores, circunstancia que aunadas a las que de manera antecedente había esbozado el demandante en su misiva, habían justificado la renuncia, asegurando que cumplió la parte activa no solo con la carga probatoria de demostrar el despido indirecto, sino que con la ausencia del empleador en la litis, se advierte la falta de intención de impugnar lo que se pretende en el proceso, pues claramente el demandante realizó las gestiones administrativas con el fin de dejar asentada la intención defraudatoria de la empresa para dar por terminado el contrato. (desde el minuto 00:59:52; doc.11, carp01),

1.5.- ALEGATOS DE SEGUNDA INSTANCIA

Dentro de la oportunidad procesal para presentar alegatos de conclusión, el apoderado judicial del señor **Sergio Andrés Hidalgo Flórez** insiste en la petición de que se acceda a la indemnización por el despido indirecto, recordando que en virtud de la inasistencia de la parte demandada deben tenerse por ciertos los hechos susceptibles de confesión, como lo ordenó la a quo, siendo contradictorio que luego la juez indique que el despido indirecto no fue refutado por la empresa, considerando que si se acepta como cierto el despido indirecto, la carga y demostración de los supuestos que hayan sido establecidos en favor del demandante, recae en la empresa.

Agregó que conforme a la declaración de la señora Luisa Fernanda Sánchez, se demostró que existió una manipulación o presión por parte de la empresa para obtener una renuncia masiva, lo que condujo al despido indirecto del demandante, conforme los hechos esgrimidos en la renuncia motivada (doc.03, carp.02).

2. - CONSIDERACIONES

2.1.- COMPETENCIA DE LA SALA

La competencia de esta Corporación está dada por los puntos que fueron objeto de apelación por el **demandante**, entendiendo que las partes quedaron conformes con los demás aspectos decididos; según lo previsto en el artículo 57 de la Ley 2ª de 1984, y los artículos 10 y 35 de la Ley 712 de 2001, que modificaron los artículos 15 y 66A del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad social, respectivamente.

2.2. - HECHOS NO CONTROVERTIDOS

Los siguientes supuestos fácticos no son objeto de controversia:

- Que el señor Sergio Andrés Hidalgo Flórez laboró al servicio de Fizzy Group S.A.S., bajo contrato de trabajo escrito a término indefinido, vigente entre el 19 de agosto de 2015 y el 28 de febrero de 2017. (págs.21-29 y 31, doc.01 carp.01).

-Que el actor presentó carta de terminación del contrato el 28 de febrero de 2017, decisión ratificada en escrito del 01 de marzo de 2017, siendo aceptada la renuncia mediante misiva del 02 de marzo de 2017 (págs. 33-39, doc.01 carp.01).

2.3. - PROBLEMAS JURIDICOS A RESOLVER

Deberá la Sala determinar:

¿Si el contrato de trabajo del demandante terminó por causas imputables al empleador mediante renuncia motivada y como consecuencia, si la sociedad accionada está obligada al pago de la indemnización por despido injusto?

2.4. - TESIS DE LA SALA

El problema jurídico propuesto se resolverá bajo la tesis según la cual, si bien corresponde al trabajador acreditar los supuestos que sean alegados como

justificantes para la terminación unilateral del contrato de trabajo por causas atribuidas al empleador, en atención a la declaración de confesión ficta que operó en el caso concreto respecto al hecho afirmado del incumplimiento del empleador, recaía en la sociedad accionada la carga de la prueba de desvirtuar la presunción, situación que no aconteció, razón por la cual, deberá revocarse el numeral segundo de la sentencia fustigada, para en su lugar, condenar a la sociedad Fizzy Group S.A.S., a reconocer y pagar al demandante la indemnización por despido indirecto.

2.5. - PREMISAS NORMATIVAS

El ordenamiento sustantivo laboral colombiano no consagra el derecho a la estabilidad laboral absoluta, entendida como el derecho del trabajador a la permanencia en el cargo, salvo para aquellos que se encuentran amparados por algún fuero de estabilidad reforzada constitucional o legal. Por lo tanto, por regla general, el empleador está facultado para terminar el contrato sin justa causa con el pago de la indemnización tarifada por el legislador en el artículo 64 del Código Sustantivo de Trabajo o con justa causa bajo las causales previstas en el artículo 62 literal A) del mismo estatuto, que a su vez remite a las consagradas en el régimen interno de la empresa.

De antaño se ha entendido que corresponde al trabajador la carga de la prueba del despido que da lugar a la indemnización que se reclama, criterio pacífico en la jurisprudencia de la Sala Laboral del Corte Suprema de Justicia, del cual da evidencia la sentencia SL592 (43.105) del 29 de enero de 2014, M. P. Elsy del Pilar Cuello Calderón, al exponer: *“En el campo laboral, en forma por demás reiterada, esta Sala de Casación tiene adoctrinado que, en materia de despidos, sobre el trabajador gravita la carga de demostrar que la terminación del contrato fue a instancia del empleador, y a éste, si es que anhela el éxito de su excepción, le corresponde demostrar que el despido se basó en las causas esgrimidas en el documento con el que comunicó su decisión “*

Ahora bien, esa previsión cambia cuando es el trabajador quien decide dar por terminado unilateralmente el contrato, apoyado en una de las causales del artículo

62 del Código Sustantivo de trabajo, evento en el cual asume la carga de demostrar el incumplimiento del empleador.

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 adoctrinado 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 adoctrinado 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)”.

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 Sergio Andrés Hidalgo Flórez y Fizzy Group S.A.S., existió un contrato de trabajo a término indefinido cuyos extremos lo fueron 19 de agosto de 2015 y el 28 de febrero de 2017, siendo el punto de controversia, determinar si la relación laboral finalizó por causas atribuibles al empleador, siendo menester precisar que en materia laboral la carta de renuncia motivada al igual que la de la carta de despido no son prueba en sí mismas de las justas causas en ellas aducidas.

Así las cosas, es claro, tal y como lo referenció la a quo, que al accionante le corresponde demostrar la justa causa, esto es, los motivos que indicó en su carta de terminación del vínculo laboral, encontrando que reposa en el plenario el escrito de renuncia presentado por el accionante el 28 de febrero de 2017 (págs. 33-35, doc.01), en la cual expuso:

*“Señores
Fizzy group S.A.S.
Medellín 28 de febrero de 2017*

Respetados señores:

*Por medio de la presente yo **SERGIO ANDRES HIDALGO FLOREZ** con CC **1128264056** y mayor de edad, me permito comunicarle que he decidido dar por terminado, a partir de la fecha, el contrato de trabajo suscrito con Fizzy group S.A.S, el 28 de febrero de 2017, por justa causa imputable a la empresa.*

Se funda esta decisión en lo preceptuado por las causales 6ª y 8ª del literal b) del artículo 7º del Decreto 2351 de 1965, en concordancia con lo establecido en el artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo.

Las causales en mención se basan en los siguientes hechos:

Atraso en el pago salarial, pactado quincenalmente en el contrato de trabajo, por periodos incluso superiores a una semana.

No pago de prestaciones sociales como las vacaciones.

Atraso en el pago de prima de servicios.

La falta de la dotación necesaria y obligatoria, ya que solo se dio una vez en un periodo de tiempo mayor a un año, y en los primeros meses se laboraba con la vestimenta de uso cotidiano.

La falta de los elementos de protección personal necesarios, para realizar con seguridad las funciones asignadas.

Presión para trabajar incapacitado.

Además de esto denuncié la presión de la empresa, para que mis compañeros y yo firmemos carta de terminación de contrato por mutuo acuerdo redactada el día de ayer, la cual ni mis compañeros ni yo realizamos o pedimos su redacción voluntariamente como se da a entender en la misma.

Además de lo anteriormente expuesto, pido el pago de las vacaciones correspondientes al periodo de descanso comprendido entre el periodo 18/07/2026 y 04/08/2016 y el pago de los intereses por mora si son procedentes.

También pido el pago de un préstamo que yo hice a la empresa de \$2.500.000 (dos millones, quinientos mil pesos colombianos), con recibo de caja número 626, con fecha 05/02/2016, el cual la empresa se comprometió a pagarme en menos de 15 días después de la fecha del préstamo, también el pago de los intereses por mora si son procedentes.

También pido el descuento en la liquidación, o el pago en dinero, de 4 días de trabajo que se me adeudan del pago de unas vacaciones adelantadas por la empresa en el mes de diciembre, las cuales se debieron a un cese de actividades, por responsabilidad de la empresa y no de los empleados.

Comendidamente solicito se me entregue la orden para el examen médico de retiro”.

Ahora bien, incumbe recordar, que en atención a la no comparecencia de la parte demandada a la audiencia del artículo 77 del Código Procesal Laboral, la a quo la declaró confesa de los hechos, primero, existencia del contrato de trabajo, fecha de inicio y remuneración; segundo, terminación del contrato; cuarto, renuncia por causas imputables al empleador; séptimo y noveno omisión de pago de la liquidación de prestaciones sociales.

Bajo tal escenario, operó una inversión de la carga de la prueba, correspondiendo al empleador desvirtuar las circunstancias referenciadas por el trabajador en la carta de renuncia, pues hay que memorar que, en cuanto al mérito probatorio de la confesión ficta, tácita o presunta, la Sala de Casación Civil de la Corte Suprema de Justicia tiene adoctrinado:

“2.5. En cuanto al mérito probatorio de la confesión ficta, tácita o presunta, cabe observar, por un lado, que está sujeta, en lo pertinente, a las exigencias generales a toda confesión que al respecto señala el artículo 191, ibídem; y por otro, que según la regla 197 C.G.P., “admite prueba en contrario”.

(...)

2.6. La no comparecencia del citado a la audiencia donde habrá de llevarse a cabo el interrogatorio, o a la inicial (o de instrucción y juzgamiento, cuando son concentradas), da lugar, como se señaló precedentemente, a tener por ciertos los hechos susceptibles de este tipo de prueba.

En rigor, se trata de una presunción de tipo legal o juris tantum, lo que equivale a afirmar

“(…) que invierte el peso de la prueba haciendo recaer sobre el no compareciente la obligación de rendir la prueba contraria pues de no hacerlo, las consecuencias de la presunción comentada, que es presunción acabada en buena medida definitiva respecto de la verdad de los hechos confesables afirmados por quien pidió interrogar –bien en cuestionario escrito, si lo hubo, o bien en el escrito rector correspondiente (demanda o contestación)-, naturalmente redundarán en contra de aquél”

2.7. Importa precisar que la confesión ficta tendrá el mismo valor y fuerza que a las confesiones propiamente dichas la ley les atribuye, siempre y cuando, se insiste, no exista dentro del proceso prueba en contrario y para su incorporación se hayan cumplido las condiciones previstas en el artículo 191 del Código General del Proceso”.

(CSJ STC21575-2017)

Y respecto de los requisitos de la confesión, el artículo 191 del Código General del Proceso prevé:

“ARTÍCULO 191. REQUISITOS DE LA CONFESIÓN. La confesión requiere:

- 1. Que el confesante tenga capacidad para hacerla y poder dispositivo sobre el derecho que resulte de lo confesado.*
- 2. Que verse sobre hechos que produzcan consecuencias jurídicas adversas al confesante o que favorezcan a la parte contraria.*
- 3. Que recaiga sobre hechos respecto de los cuales la ley no exija otro medio de prueba.*
- 4. Que sea expresa, consciente y libre.*
- 5. Que verse sobre hechos personales del confesante o de los que tenga o deba tener conocimiento.*
- 6. Que se encuentre debidamente probada, si fuere extrajudicial o judicial trasladada”*

En glosa de lo anterior, la Sala colige que los hechos referidos a los motivos expuestos por el trabajador para dar por finalizada la relación laboral, realmente eran susceptibles de confesión, por cuanto el demandado tenía la capacidad para confesarlos, sin que la ley exija otro medio de prueba para acreditarlos, de ahí que correspondía a Fizzy Group S.A.S., demostrar que la terminación del contrato de trabajo con el actor, obedeció a la renuncia voluntaria del trabajador y no a un despido indirecto.

Se destaca igualmente, que toda confesión admite prueba en contrario y bajo dicho supuesto la a quo, encontró que los extractos bancarios aportados por el actor

(págs. 43-66), desvirtúan la afirmación de la existencia de mora en el pago del salario, en el mismo sentido, debe precisarse que se descarta como causa de la terminación del contrato, lo referente a la ausencia de pago de las vacaciones, teniendo en cuenta que de conformidad con lo dispuesto en el artículo 186 del Código Sustantivo del Trabajo, las vacaciones se causan cuando el trabajador ha prestado sus servicios durante un año, de ahí que el actor causó el derecho a disfrutar su primer periodo de vacaciones el 19 de agosto de 2016, teniendo el empleador como plazo final para conceder dicho disfrute el año subsiguiente a su causación, tal como lo preceptúa el artículo 187 del estatuto laboral, en ese orden de ideas, para la fecha en que finalizó el contrato de trabajo, el empleador no había superado dicho término.

Por lo expuesto, debe entenderse que la renuncia presentada por el señor Hidalgo Flórez, el 28 de febrero de 2017, obedeció i) a la falta de entrega de la dotación necesaria para el desempeño de las labores, teniendo en cuenta, que el actor consignó en su misiva que sólo se le dio dotación una vez en un periodo mayor a un año y conforme lo estatuido en el artículo 230 del Código Sustantivo de Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley 11 de 1984, el suministro del calzado y vestido de laborar, debe efectuarse cada 4 meses, ii) al no suministro de elementos de protección personal y iv) la presión para trabajar incapacitado, puntualizando que el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 7° del Decreto 2351 de 1965, establece como justas causas para la terminación del contrato por parte del trabajador: “...6. *El incumplimiento sistemático sin razones válidas por parte del {empleador}, de sus obligaciones convencionales o legales. (...)* 8. *Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al empleador, de acuerdo con los artículos 57 y 59 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos*”, siendo estas las causales expuestas por el operario.

Finalmente, si bien llama la atención de la Sala que el trabajador presentara la carta de terminación del contrato al día siguiente que el empleador buscara dar por terminados los contratos de trabajo de todos sus colaboradores, situación de la cual dio cuenta la testigo presentada por la activa, Luisa Fernanda Sánchez Santa

(minuto 00:20:37 a 00:30:59 doc.11), ello por sí solo no prueba que todos o algunos de los motivos aducidos como incumplimiento por parte del empleador no sean ciertos.

Colofón de lo anterior, se impone revocar la sentencia de primera instancia en el aspecto apelado, para en su lugar, declarar que el contrato de trabajo del demandante finalizó por causas atribuibles al empleador, por lo que deviene procedente, el reconocimiento de la indemnización por despido injusto

Y atendiendo a lo dispuesto en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, la sociedad Fizzy Group S.A.S., deberá cancelar al señor Sergio Andrés Hidalgo Flórez, la suma de **\$2.025.000**, ello teniendo en cuenta, que la relación laboral tuvo vigencia entre el 19 de agosto de 2015 al 28 de febrero de 2017, es decir, por espacio de 1 año, 6 meses, 9 días, que se trataba de un contrato a término indefinido y que el salario devengado por el actor al momento de la finalización del contrato era de \$1.500.000, según se consignó en la liquidación final de prestaciones sociales realizada por el empleador (pág. 31, doc.01, carp.01)

Asimismo, Fizzy Group S.A.S., deberá cancelar al demandante la indexación de la anterior suma, toda vez que la misma constituye un factor que compensa la pérdida del valor real de los dineros que en su oportunidad debieron pagarse, habida cuenta que, en países inflacionarios como el nuestro, la moneda pierde su valor adquisitivo.

Costas en esta instancia a cargo de la parte demandada, se fijan como agencias en derecho, en favor del actor la suma de \$1.300.000 que corresponde a un (1) SMLMV (tarifa mínima).

4.- DECISIÓN

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:

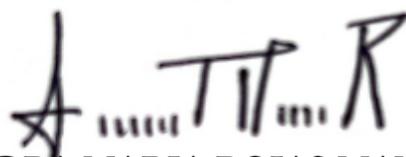
1.- Se **REVOCA** el numeral segundo de la sentencia proferida el 6 de febrero de 2024 por el Juzgado Quinto Laboral del Circuito de Medellín, en el proceso ordinario laboral instaurado por el señor Sergio Andrés Hidalgo Flórez contra Fizzy Group S.A.S., y en su lugar, se condena a la sociedad accionada a reconocer y pagar al actor la suma de **\$2.025.000**, por concepto de indemnización por despido sin justa causa, suma que deberá ser indexada al momento del pago.

2.- Costas en esta instancia a cargo de la sociedad accionada, se fijan como agencias en derecho, en favor del señor Sergio Andrés Hidalgo Flórez, la suma de \$1.300.000 que corresponde a un (1) SMLMV.

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.

Los Magistrados,



SANDRA MARIA ROJAS MANRIQUE



LUZ PATRICIA CALLE QUINTERO



DIEGO FERNANDO SALAS RONDÓN