

TEMA: CONTRATO REALIDAD – Es la relación laboral encubierta a través de la celebración de un contrato de prestación de servicios personales. /

HECHOS: Pretende el demandante se declare la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido, entre el 15 de junio de 2015 y el 18 de mayo de 2021, el cual fue terminado en forma unilateral y sin justa causa por la demandada; se condene al reconocimiento y pago de prestaciones sociales, vacaciones, indemnizaciones moratorias por no pago de prestaciones sociales, no consignación de cesantías y por despido sin justa causa. El Juzgado Trece Laboral del Circuito de Medellín, mediante Sentencia del 20 de junio de 2023, declaró la existencia de una relación laboral entre las partes del 15 de junio de 2015 al 9 de mayo de 2021 bajo la teoría del contrato realidad; condenó a la demandada al pago de lo pretendido. (...) El asunto a dirimir, consiste en verificar si es procedente modificar la Sentencia de Primera Instancia; en cuanto a: 1) salario base para calcular las acreencias laborales en favor del demandante quien percibía remuneración por horas, 2) si está acreditado el actuar de buena fe de la demandada para exonerarse del pago de la indemnización moratoria por falta de consignación de las cesantías.

TESIS: Respecto de la Inconformidad del demandante con el cálculo del salario devengado; el Juzgado explicó que el salario base de liquidación no fue demostrado por la parte actora durante toda la relación laboral y teniéndose en cuenta que no se aportó una prueba concreta sobre el número de horas diarias laboradas, resultando ser un dato necesario para obtener el salario promedio del trabajador atendiendo a que su remuneración dependía de las horas trabajadas, en distintas jornadas y turnos, según manifestó desde la demanda y también en interrogatorio de parte (SL2954-2023). Solo se aportaron cinco (5) planillas de ingreso y salida para los meses de abril y mayo de 2021 (...); anualidad en la que ya se cuenta con certificación salarial, pero no hay datos entre los años 2015 y 2020; por tanto, frente a tal falencia probatoria, lo procedente es tomar como salario base el mínimo legal mensual vigente, tal como concluyó la Juez de Primera Instancia. (...) Ahora, en cuanto a que no se demostró mala fe del empleador y que por ello no hay lugar a la sanción moratoria por no consignación de cesantías, en razón a su convencimiento sobre la existencia de un contrato de prestación de servicios; la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de manera reiterada y pacífica, ha sostenido que las indemnizaciones moratorias contempladas en el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo y el numeral 3º del artículo 99 de la Ley 50 de 1990, no son de aplicación automática e inexorable, sino que debe analizarse en cada caso en particular el actuar del empleador a fin de determinar si éste, estuvo desprovisto o no de la buena fe que debe regir por regla general en los contratos de trabajo (ver SL358-2024, SL4663 de 2021, SL3284 de 2021, entre otras). Acerca de la buena fe con relación a la indemnización moratoria, en Sentencia SL2175-2020, reiteró que equivale a obrar con rectitud y de manera honesta, con sentimiento suficiente de lealtad y honradez del empleador frente a su trabajador, de que en ningún momento ha querido atropellar sus derechos, siendo procedente cuando el empleador no aporte razones serias y atendibles de su conducta. En este caso, no se evidencia que la parte accionada hubiera actuado de buena fe y la conclusión a la que arribó la a quo es acorde a lo que informa la prueba obrante en el expediente, esto es, que el demandante prestó sus servicios personales en forma subordinada regida por una relación laboral. De las mismas certificaciones expedidas por el Representante Legal de la sociedad demandada los días 7 de mayo y 8 de abril de 2021, se observa que se solicitó a las autoridades competentes en la época de la

pandemia del Covid-19 “...facilitar el tránsito y llegada de nuestro empleado...”, sustentado en que “...el empleado Jairo Posada Holguín ... labora en nuestra empresa y trabajará entre los días ...” (...). Es de anotarse que el Juzgado partió de la presunción de que trata el artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo, misma que no fue desvirtuada por la sociedad accionada siendo su carga probatoria y el mero hecho de afirmar, pero sin probar, que el demandante estuvo vinculado en la modalidad de prestación de servicios, no es suficiente para acreditar la buena fe predicada por el recurrente; observándose que tampoco se presentaron argumentos para controvertir en esta Segunda Instancia, la declaración de la existencia de la relación laboral; en ese contexto, tampoco hay lugar a concluir que la no consignación de las cesantías antes del 15 de febrero de cada año durante la relación laboral estuvo precedida por actos de buena fe; debiéndose confirmar la condena impuesta.. (...)

M.P. MARÍA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ

FECHA: 05/04/2024

PROVIDENCIA: SENTENCIA



REPÚBLICA DE COLOMBIA
Rama Judicial del Poder Público



SALA CUARTA DE DECISIÓN LABORAL

Medellín, cinco (5) de abril de dos mil veinticuatro (2024)

SENTENCIA

Proceso : Ordinario de Segunda Instancia
Demandante : **JOHN JAIRO POSADA HOLGUÍN**
Demandado : **SERVICIOS GALVÁNICOS S.A.S.**
Radicado : **05001 31 05 013 2021 00332 01**
Providencia : Sentencia
Temas y Subtemas : Laboral Individual – prestaciones sociales, indemnización moratoria, indemnización por despido sin justa causa -
Decisión : Confirma Sentencia condenatoria
Sentencia N° : 59

En la fecha antes anotada el **TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN, SALA CUARTA DE DECISIÓN LABORAL**, conformada por los Magistrados **CARLOS ALBERTO LEBRÚN MORALES, VÍCTOR HUGO ORJUELA GUERRERO (en ausencia justificada) y MARÍA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ, como ponente**, previa deliberación, adoptó el proyecto presentado, que se traduce en la siguiente decisión¹:

¹ De conformidad con lo establecido en la Ley 2213 del 13 de junio de 2022 “...Por medio de la cual se establece la vigencia permanente del decreto legislativo 806 de 2020 y se adoptan medidas para implementar las tecnologías de la información y las comunicaciones en las actuaciones judiciales, agilizar los procesos judiciales y flexibilizar la atención a los usuarios del servicio de justicia y se dictan otras disposiciones...”, que modificó el trámite en los procesos de la jurisdicción Laboral.

ANTECEDENTES

Pretensiones:

Se declare la existencia de un **contrato de trabajo** a término indefinido, **entre el 15 de junio de 2015 y el 18 de mayo de 2021**, el cual fue terminado en forma unilateral y sin justa causa por la demandada; se condene al reconocimiento y pago de prestaciones sociales, vacaciones, indemnizaciones moratorias por no pago de prestaciones sociales, no consignación de cesantías y por despido sin justa causa, afiliación y pago de cotizaciones al Sistema de Salud y de Pensiones, costas procesales.

Hechos relevantes de la demanda:

Se afirma que a partir del día **15 junio de 2015** el demandante fue llamado por el señor Fabio Hugo Moncada Morales Superior en Servicios Galvánicos S.A.S., para trabajar como operario de planta, lo cual aceptó; una semana después se le informó que le pagarían a razón de **\$5.300 por cada hora**, quedando la primera semana en caja; el horario y jornadas eran impuestos según la necesidad, en turnos de 10, 12 14 y más horas, en el día, de noche, fines de semana y festivos; sus funciones consistían en: procesado, niquelado, terminado de productos, recepción y despacho de mercancías, coordinar procesos de producción en jornadas nocturnas, supervisar trabajadores, vigilancia y celaduría de la planta, las demás asignadas; su jefe directo era el señor Juan Fernando García Restrepo y actuaba como supervisor el señor Fabio Hugo Moncada Morales; solo **en enero de 2019 se incrementó el valor de la**

hora trabajada a \$6.800; en el año 2021 le fueron certificados ingresos mensuales promedios de \$2.500.000. El día viernes 14 de mayo de 2021, el señor Juan Fernando Garcia le preguntó si trabajaría ese fin de semana, a lo que respondió negativamente porque iba a descansar, dado que llevaba muchos días trabajando derecho, luego, el sábado 15 de mayo el Supervisor le informó que no se presentara a laborar la siguiente semana, no obstante, cumplió con ir como de costumbre, ya que esas órdenes las daba el patrón directamente y el día 18 de mayo de ese año, el señor Juan Fernando García en calidad de Gerente, le comunicó que no podía ir a trabajar cuando quisiera, ordenándole retirarse de la empresa y no trabajar más, cuando lo necesitara lo llamaría, sin que le pagara prestaciones sociales, vacaciones y demás acreencias laborales reclamadas en la demanda. Nunca fue afiliado al Sistema de Seguridad Social Integral y Fondo de Cesantías.

Respuesta a la demanda:

SERVICIOS GALVÁNICOS S.A.S. a través de apoderado judicial, aceptó que el demandante se vinculó a partir del **15 de junio de 2015**, en **prestación de servicios**, para manejar actividades en la planta de níquel con funciones de pavonado² al hierro o al acero, latón³ especial y cobre, la contraprestación era por honorarios **por hora trabajada** y con pago semanal; sobre planillas aportadas con la demanda expuso que no son utilizadas para controlar horarios de trabajo, sino para llevar un control de calidad y trazabilidad en los procesos de producción de la

² RAE: Dar pavón - capa superficial de óxido abrillantado de color azulado, negro o café -, con que se cubren las piezas de acero para mejorar su aspecto y evitar su corrosión.

³ RAE: Aleación de cobre y zinc, de color amarillo pálido y susceptible de gran brillo y pulimento.

empresa para una mayor satisfacción al cliente y todas las partes interesadas, concebido de tal forma que los contratistas pueden desarrollar la actividad en el horario que ellos prefieran y **sin ninguna clase de subordinación**, por su conocimiento y experiencia en la actividad tenía plena autonomía para ejecutar el “Baño de zinc ácido - lavado y pulido”; dependía de los contratos que celebraba con sus clientes para ocupar a diferentes personas como el aquí demandante, por lo tanto había necesidad de conseguir personal de acuerdo a la demanda de los servicios de la empresa por los clientes; tuvo momentos en que prestó el servicio en la noche y ante la pérdida de trabajo se acordó prestarlo en el día; presenta una relación del valor hora pagado entre los años 2015 y 2021 por honorarios; la certificación fue solicitada para un préstamo bancario destinado a reforma en la vivienda y con esos fines se le expidió; por su relación contractual no había lugar a los conceptos reclamados; desde el inicio se le informó que debía presentar afiliación a la seguridad social en salud y pensiones, como independiente la empresa le vinculó a ARL; una de las razones para no seguir contratándolo fue que a pesar de constantes requerimientos del pago a la seguridad social nunca lo hizo, aduciendo que contaba con SISBEN y perdería beneficios como adulto mayor; el hecho de decidir que no trabajaría el fin de semana del 15 de mayo, prueba que libremente elegía cuando podía prestar sus servicios. Se opuso a la prosperidad de las pretensiones formuladas en la demanda, **no se formularon excepciones.**

Sentencia de Primera Instancia:

El Juzgado Trece Laboral del Circuito de Medellín, mediante Sentencia del 20 de junio de 2023, **declaró la**

existencia de una relación laboral entre las partes **del 15 de junio de 2015 al 9 de mayo de 2021** bajo la teoría del contrato realidad; **condenó** a la demandada **al pago de:** Cesantías: \$7.460.826 • Intereses a las cesantías: \$873.919 • Primas legales de servicios: \$7.460.826 • Vacaciones: \$3.432.573 • **Sanción por falta de consignación de las cesantías** en un fondo \$54.972.838 • Indemnización moratoria del artículo 65 del CST liquidada desde el 10 de mayo de 2021 al 9 de mayo de 2023: \$62.400.000. **A partir del 10 de mayo de 2023 y hasta la fecha del pago definitivo, pagará intereses moratorios** sobre el monto de las prestaciones sociales insolutas, a la tasa máxima de créditos de libre asignación certificados por la Superintendencia Financiera de Colombia. **Cálculo actuarial** tendiente a validar el pago de los aportes al sistema de seguridad social en pensiones desde el 15 de junio de 2015 al 9 de mayo de 2021 tomando como IBC el salario mínimo legal mensual vigente en los años 2015, 2016, 2017, 2018, 2019 y 2020, y la suma mensual de \$2.600.000 en el año 2021, con destino a la administradora de fondos de pensiones donde se encuentre afiliado el señor John Jairo Posada Holguín, ordenándole radicar la solicitud de liquidación dentro de los 15 días siguientes a la ejecutoria de esta sentencia. Absolvió de las demás pretensiones. Costas a cargo de la demandada, fijando como agencias en derecho la suma de \$9.000.000, en favor del demandante.

Recursos de apelación:

El **apoderado del demandante** manifestó inconformidad respecto a: **1) el cálculo del salario devengado** durante el tiempo de servicios, ya que conforme a lo expuesto en numeral 6° de la

respuesta a la demanda se confiesa un valor hora pagado en el año 2015: \$5.200, 2016: \$5.564 y 2021: \$6.682, que multiplicados por **240 horas al mes** en todos los casos es superior al mínimo legal vigente para la época. **2) La sanción sobre intereses a las cesantías** no pagados, debe ser una suma igual por año y ello no se refleja en la sentencia. **3)** Quedó demostrado con las declaraciones del Supervisor y Administrador de la demandada, la **terminación del contrato** en hechos ocurridos el 18 de mayo de 2021, indicándose que fue una decisión tomada por la empresa.

El **apoderado de la sociedad demandada** manifiesta inconformidad solo frente a la **sanción moratoria por no consignación de cesantías**, pues **no se demostró mala fe** del empleador; es una situación que se sale de las manos en razón a su convencimiento sobre la existencia de un **contrato de prestación de servicios**, no fue a drede.

No se allegaron alegatos de conclusión.

Agotado el trámite procesal correspondiente a este tipo de procesos y sin que se aprecie causal alguna de nulidad que invalide la actuación, se procede a resolver el asunto de fondo, previas las siguientes,

CONSIDERACIONES

La competencia de esta Corporación está dada por los puntos que son objeto de Apelación, de conformidad con los

artículos 57 de la Ley 2ª de 1984, 15 y 66A del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social.

Conflicto jurídico:

El asunto a dirimir, consiste en verificar si es procedente modificar la Sentencia de Primera Instancia; en cuanto a: 1) salario base para calcular las acreencias laborales en favor del demandante quien percibía remuneración por horas, 2) si está acreditado el actuar de buena fe de la demandada para exonerarse del pago de la indemnización moratoria por falta de consignación de las cesantías y en caso de confirmarse, si procede modificar el monto según lo pedido por la parte demandante, 3) si hay lugar a indemnización por despido sin justa causa.

Encontrando esta Sala de Decisión Laboral procedente confirmar la Sentencia de Primera Instancia; por las siguientes razones:

Conforme a lo dispuesto en el artículo 66A del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social, la Sentencia de segundo grado debe estar en consonancia con las materias objeto del recurso de apelación, **sin que exista discusión sobre la existencia de una relación laboral entre las partes del 15 de junio de 2015 al 9 de mayo de 2021 bajo la teoría del contrato realidad**, aspecto de la Sentencia de Primera Instancia que **no fue controvertido por la parte pasiva.**

Temas objeto de apelación:

1) Inconformidad del demandante con el cálculo del salario devengado durante el tiempo de servicios, ya que conforme a lo expuesto en numeral 6° de la respuesta a la demanda se confiesa un valor hora pagado en el año 2015: \$5.200, 2016: \$5.564 y 2021: \$6.682, que multiplicados por **240 horas al mes** en todos los casos es superior al mínimo legal vigente para la época:

El Juzgado explicó que el salario base de liquidación no fue demostrado por la parte actora durante toda la relación laboral, pues el promedio de **\$2.600.000** solo se pudo identificar para el año **2021** a partir de certificación expedida por la demandada, sin que se demuestre un salario promedio **para los años de 2015 a 2020**, por lo que **tomó el salario mínimo legal mensual vigente**.

Debiéndose tener en cuenta que, desde la presentación de la demanda, se afirmó que el señor John Jairo trabajó y se le remuneró **por horas y por turnos**, hecho aceptado por la demandada; se indicó que el horario y jornadas eran impuestos **según la necesidad, en turnos de 10, 12 14 y más horas, en el día, de noche, fines de semana y festivos**; el apoderado afirma de manera genérica que debe multiplicarse el valor hora por las 240 horas de trabajo al mes, no obstante, ese ítem no puede obtenerse mediante operación aritmética simple, como propone el recurrente; **sin que exista una prueba concreta sobre el número de horas diarias laboradas, resultando ser un dato necesario para obtener el salario promedio del trabajador atendiendo a que su remuneración dependía de las horas trabajadas, en distintas jornadas y turnos**, según manifestó desde la demanda y también en interrogatorio de parte (ver SL2954-2023). Solo se aportaron cinco (5) planillas de ingreso y

salida para los meses de abril y mayo de 2021 (fls 27 a 31 archivo 02 C01); anualidad en la que ya se cuenta con certificación salarial, pero no hay datos entre los años 2015 y 2020; por tanto, frente a tal falencia probatoria, **lo procedente es tomar como salario base el mínimo legal mensual vigente, tal como concluyó la Juez de Primera Instancia.**

2) En cuanto a que no se demostró mala fe del empleador y que por ello no hay lugar a la sanción moratoria por no consignación de cesantías, en razón a su convencimiento sobre la existencia de un contrato de prestación de servicios; no prospera el recurso por las siguientes razones:

El Juzgado explicó que conforme a la prueba practicada, se acreditaron todos los elementos constitutivos de una relación laboral, a partir de la demostración de la prestación personal del servicio, en forma subordinada, con múltiples indicios tales como formar parte del engranaje de la empresa, se ejecutó en las instalaciones de la sociedad demandada, con sus equipos y herramientas, en similares condiciones a otros trabajadores a quienes sí se les reconocía el pago de prestaciones sociales; razones que la *a quo* encontró inatendibles, al no estar ajustadas a los parámetros del principio de la buena fe.

Sobre el tema, la jurisprudencia de **la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de manera reiterada y pacífica, ha sostenido que las indemnizaciones moratorias** contempladas en el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo y el numeral 3° del artículo 99 de la Ley 50 de 1990, **no son de aplicación automática e inexorable**, sino que debe analizarse en

cada caso en particular el actuar del empleador a fin de determinar si éste, estuvo desprovisto o no de la buena fe que debe regir por regla general en los contratos de trabajo (ver **SL358-2024**, SL4663 de 2021, SL3284 de 2021, entre otras).

Acerca de la buena fe con relación a la indemnización moratoria, en Sentencia SL2175-2020, reiteró que equivale a obrar con rectitud y de manera honesta, con sentimiento suficiente de lealtad y honradez del empleador frente a su trabajador, de que en ningún momento ha querido atropellar sus derechos, siendo procedente cuando el empleador no aporte razones serias y atendibles de su conducta.

En este caso, no se evidencia que la parte accionada hubiera actuado de buena fe y la conclusión a la que arribó la *a quo* es acorde a lo que informa la prueba obrante en el expediente, esto es, que el demandante prestó sus servicios personales en forma subordinada regida por una relación laboral. De las mismas certificaciones expedidas por el Representante Legal de la sociedad demandada los días 7 de mayo y 8 de abril de 2021, se observa que se solicitó a las autoridades competentes en la época de la pandemia del Covid-19 “...**facilitar el tránsito y llegada de nuestro empleado...**”, sustentado en que “...**el empleado Jairo Posada Holguín ... labora en nuestra empresa y trabajará entre los días ...**” (folios 24 y 25 archivo 01 C01). Es de anotarse que el Juzgado partió de la presunción de que trata el artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo, misma que no fue desvirtuada por la sociedad accionada siendo su carga probatoria y el mero hecho de afirmar, pero sin probar, que el demandante estuvo vinculado en la modalidad de prestación de servicios, no es suficiente para acreditar la buena fe predicada por el recurrente; observándose que tampoco se

presentaron argumentos para controvertir en esta Segunda Instancia, la declaración de la existencia de la relación laboral; en ese contexto, tampoco hay lugar a concluir que la no consignación de las cesantías antes del 15 de febrero de cada año durante la relación laboral estuvo precedida por actos de buena fe; debiéndose confirmar la condena impuesta.

Sobre el monto de la indemnización moratoria por falta de consignación de las cesantías el apoderado del demandante sostiene que debe ser una suma igual por año y que ello no se refleja en la sentencia.

Observándose que el Juzgado la calculó del 15 de febrero al 31 de diciembre del año 2016, por la no consignación de cesantías del año 2015 y así sucesivamente, respecto de las cesantías no consignadas en los años 2016, 2017, 2018, 2019 y 2020, reconociendo 315 días de sanción por cada año; no obstante, esta sanción corresponde a 360 días por año, que van inicialmente del 15 de febrero de 2016 al 14 de febrero de 2017 (por no consignación de cesantías del año 2015) y así sucesivamente, como se muestra en la siguiente liquidación:

| Año causación cesantía | Salario | Salario día | Indemnización por no consignación de Cesantía | | | |
|------------------------|------------|-------------|---|-----------|------|---------------|
| | | | Desde | Hasta | Días | Valor |
| 2015 | \$ 644.350 | \$ 21.478 | 15-feb-16 | 14-feb-17 | 360 | \$ 7.732.200 |
| 2016 | \$ 689.455 | \$ 22.982 | 15-feb-17 | 14-feb-18 | 360 | \$ 8.273.460 |
| 2017 | \$ 737.717 | \$ 24.591 | 15-feb-18 | 14-feb-19 | 360 | \$ 8.852.604 |
| 2018 | \$ 781.242 | \$ 26.041 | 15-feb-19 | 14-feb-20 | 360 | \$ 9.374.904 |
| 2019 | \$ 828.116 | \$ 27.604 | 15-feb-20 | 14-feb-21 | 360 | \$ 9.937.392 |
| 2020 | \$ 877.803 | \$ 29.260 | 15-feb-21 | 9-may-21 | 85 | \$ 2.487.100 |
| Total | | | | | | \$ 46.657.660 |

Obteniéndose por este concepto la suma de \$46.657.660, inferior a la liquidada por el Juzgado en cuantía de \$54.972.840, diferencia que obedece a que el Juzgado calculó la sanción con base en los salarios de los años en que se debieron consignar las cesantías y no del correspondiente año en que se causó la prestación, que es inferior, tal como se indica en Sentencia con Radicado 32369 del 7 de julio de 2009 de la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia; también se observa que en la liquidación se incluyó sanción desde el 15 de febrero de 2015 hasta el 14 de febrero de 2016, que aplicaría en caso de no haberse consignado las cesantías del año 2014 y a ello no hay lugar, porque el contrato de trabajo inició el 15 de junio de 2015 (y ello sin tener en cuenta que en el presente proceso opera el fenómeno jurídico de la prescripción sobre la sanción por no consignación de cesantías de los años 2015 y 2016); no obstante, no hay lugar a efectuar modificación en este aspecto por cuanto la parte demandada no formuló objeción alguna frente a esta condena, solo alegó lo referente a la buena fe; por tanto, no es procedente hacer más desfavorable la situación de la parte demandante que fue el único apelante respecto a la liquidación de dicha sanción, en virtud de lo dispuesto en el artículo 328 del Código General del Proceso.

En consecuencia, **se confirmará la decisión de Primera Instancia en cuanto a la condena por indemnización del artículo 99 de la Ley 50 de 1990.**

3) En lo referente a que con las declaraciones del Supervisor y Administrador de la demandada, quedó demostrada la

terminación del contrato en hechos ocurridos el 18 de mayo de 2021, indicándose que fue una decisión tomada por la empresa; nos encontramos con que:

Explicó la Juez que la prueba testimonial y documental no da cuenta de la terminación del contrato de trabajo mediante decisión unilateral e injusta de la demandada, siendo carga del trabajador allegar prueba para demostrar el despido.

Sobre el motivo de la terminación del vínculo, el **testigo Fabio Hugo Moncada Morales** quien laboraba al servicio de la demandada como **Jefe de Planta** en el área química y de producción, refirió a que en un puente festivo el demandante descansó, como el trabajo estaba bajito, el Administrador dispuso que John Jairo se quedara hasta el miércoles, no obstante, ese día madrugó más, llegó el patrón y le dijo que había dado la orden que lo llamarían hasta el miércoles “...ya por eso **discutieron** ese fue el problema nada más...”, dijo que **no estuvo presente en ese hecho, sino que se enteró de la discusión al día siguiente** (minuto 1:53 archivo 41). Por su parte, el señor **Juan Fernando García Restrepo Administrador de Servicios Galvánicos S.A.S.** desde el año 2006, informó que ante un reclamo que le hizo al demandante, **éste tomó la decisión de retirarse** dejando una nota en una hoja, en mayo de 2021; **declaraciones de las cuales no se logra extraer** como sostiene el recurrente, **que el vínculo laboral del señor John Jairo hubiere terminado a raíz de una decisión unilateral y sin justa causa** adoptada por algún representante de la sociedad demandada; debiéndose confirmar lo resuelto en Primera Instancia.

Así las cosas, esta Sala de Decisión Laboral encuentra procedente **confirmar** en todas sus partes la Sentencia de Primera Instancia, incluyendo lo relativo a la condena en Costas.

COSTAS:

No se condenará en costas en Segunda Instancia al no haber prosperado los recursos de apelación formulados por ambas partes; de conformidad con lo establecido en los artículos 365 y 366 del Código General del Proceso y el Acuerdo 10554 del 5 de agosto de 2016 expedido por el Consejo Superior de la Judicatura.

DECISIÓN:

En mérito de lo expuesto, **EL TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN, SALA CUARTA DE DECISIÓN LABORAL**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por Autoridad de la Ley,

RESUELVE

PRIMERO: Se **CONFIRMA** la Sentencia de Primera Instancia, que por vía de apelación se revisa, incluyendo lo relativo a la condena en Costas; de conformidad con lo explicado en la parte considerativa de esta Sentencia.

SEGUNDO: No se condena en **Costas** en esta Segunda Instancia; según lo indicado en la parte motiva.

TERCERO: Lo resuelto se notifica por EDICTO, en el término de un (1) día; se ordena devolver el proceso al Despacho de origen. En constancia se firma por quienes en ella intervinieron.

Los Magistrados,



MARÍA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ
Ponente



CARLOS ALBERTO LEBRÚN MORALES

En ausencia justificada

VÍCTOR HUGO ORJUELA GUERRERO



**TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN
SECRETARIA SALA LABORAL
EDICTO VIRTUAL**

HACE SABER:

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

Proceso : Ordinario de Segunda Instancia
Demandante : **JOHN JAIRO POSADA HOLGUÍN**
Demandado : **SERVICIOS GALVÁNICOS S.A.S.**
Radicado : **05001 31 05 013 2021 00332 01**
Providencia : Sentencia
Temas y Subtemas : Laboral Individual – prestaciones sociales, indemnización moratoria, indemnización por despido sin justa causa -
Decisión : Confirma Sentencia condenatoria
Sentencia N° : 59

FECHA SENTENCIA: 5 de abril de 2024

Fijado lunes 8 de abril de 2024 a las 8:00 a.m.

Desfijado lunes 8 de abril de 2024 a las 5:00 p.m.

Lo anterior con fundamento en lo previsto en el artículo 41 del CPTSS, en concordancia con el artículo 40 ibídem. La notificación se entenderá surtida al vencimiento del termino de fijación del edicto.

RUBEN DARIO LÓPEZ BURGOS
Secretario