



REPÚBLICA DE COLOMBIA



JUZGADO SEXTO LABORAL DEL CIRCUITO DE BARRANQUILLA

ORDINARIO No. 08001410500320200008501

ASUNTO: **CONSULTA SENTENCIA**

DEMANDANTE: **ELVIS YECID VARGAS PADILLA**

DEMANDADO: **GRUPO VISUALITY S.A.S.**

S E N T E N C I A

En Barranquilla, a los 20 días del mes de mayo del año 2022, se procede a resolver el grado jurisdiccional de consulta ordenado por el Juez Tercero Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Barranquilla y previsto en el artículo 69 del CPL y de la SS, al resultar la sentencia proferida el 02 de febrero de 2021, adversa a las pretensiones de la parte demandante.

Así las cosas, el Juzgado Sexto Laboral del Circuito de Barranquilla, con fundamento en el artículo 15 del Decreto 806 de 2020, procede a dictar la sentencia que en derecho corresponda, como a continuación sigue.

1

P R E T E N S I O N E S

La parte demandante, entabló demanda ordinaria en contra de GRUPO VISUALITY S.A.S., con el fin de que previos los trámites de un proceso ordinario laboral de única instancia se condene a la demandada a pagar indemnización por despido sin justa causa, indexación, indemnización moratoria costas y agencias en derecho.

H E C H O S

Como fundamentos fácticos relevantes de las pretensiones afirma que suscribió con la demandada, contrato de trabajo a término indefinido el 13 de abril de 2015; que el 04 de marzo de 2019, fue requerido para que informara por qué no había firmado memorandos, que considera injustos, hecho por el cual fue despedido sin indemnización por despido injusto; que el 15 de abril de 2019, presentó derecho de petición solicitando el pago de prestaciones sociales y carta de terminación del contrato y que debido a la falta de respuesta el 13 de mayo de 2019, presentó acción de tutela en la que la empresa informó que ya había consignado las prestaciones sociales y que no era posible aportar carta de terminación, por cuanto el operario había abandonado el trabajo; que las prestaciones le fueron consignadas el 30 de abril de 2019, por valor de \$ 1.003.148.69, pesos y que el último salario que devengó fue de \$979.126,00.



CONTESTACION DE LA DEMANDA

La demandada mediante apoderada judicial en audiencia pública dio contestación a la demanda; manifestó oposición a las pretensiones; aceptó la existencia del contrato de trabajo desde el 13 de abril de 2015 y que realizó requerimientos, llamados de atención y memorandos por incumplimiento de responsabilidades del actor, que conllevaron a pérdidas económicas del empleador, documentos que el actor se negó a firmar; añadió que el demandante se ausentó y abandonó el lugar de trabajo manifestando que ya no iba a trabajar más y que se retiraba de las instalaciones de la empresa.

Que es cierto que presentó derecho de petición ante la empresa y que posteriormente presentó una acción de tutela, que la empresa contestó, informando del abandono del trabajo y de las prestaciones consignadas el 30 de abril de 2019, por valor de \$1.003.148.69, en la cuenta de nómina del actor.

Formuló las excepciones de inexistencia de las obligaciones demandadas y cobro de lo no debido.

DECISION DE PRIMERA INSTANCIA

Tramitado el proceso, el Juez Tercero Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Barranquilla, profirió sentencia por la que declaró probada la excepción de inexistencia de la obligación; absolvió a la demandada, condenó en costas a la parte demandante y ordenó el grado jurisdiccional de consulta.

2

CONSULTA

Efectuado el reparto del proceso, correspondió a este Despacho su conocimiento, en grado jurisdiccional de consulta, de conformidad con lo estipulado en el artículo 69 del CPL y de la SS; admitido y surtido el traslado conforme a las actuales disposiciones por auto de fecha 28 de abril de 2021, se procede a resolver el siguiente,

PROBLEMA JURÍDICO

Teniendo en cuenta la demanda, contestación y fijación del litigio, el problema jurídico radica en determinar cuál fue la causa de terminación del contrato de trabajo y si es procedente la imposición de la sanción moratoria, pues de ello dependerá el mérito de las pretensiones o de las excepciones.

TESIS DEL DESPACHO

Encuentra el Despacho que la sentencia consultada deberá ser revocada, con fundamento en las siguientes motivaciones y consideraciones fácticas, jurídicas y jurisprudenciales.

CONSIDERACIONES



1. HECHOS RELEVANTES PROBADOS O PREMISAS FÁCTICAS:

Para lo relevante a la tesis del Despacho, se encuentran probadas las siguientes premisas fácticas:

La parte demandante aportó con la demanda, los siguientes elementos de orden documental:

Página 13: Obra comunicación del actor dirigida a la demandada, solicitando el pago de las prestaciones sociales y copia de la carta de terminación del contrato.

Páginas 14 a 17: Obran piezas procesales pertenecientes a la acción de tutela que se anunció y aceptó en la contestación de la demanda.

Página 18: Obra liquidación final de prestaciones sociales, de la cual se lee el salario devengado equivalente a \$979.126 y el extremo final de la relación laboral, el 04 de marzo de 2019.

Página 19: Obra consignación del comprobante de la transacción del 20 de mayo de 2019, que da cuenta del pago de la suma reconocida en documento anterior, el 30 de abril de 2019; lo que indica que el pago de las acreencias laborales causadas para el momento de la terminación del vínculo, se efectuó 57 días después.

A su turno, la parte demandada en la contestación, aportó la siguiente evidencia documental,

3

Página 67 a 70: Obran memorandos de fechas 1 de marzo, 09 y 16 de enero de 2019 y 28 de febrero de 2018, dirigidos por el empleador al trabajador demandante, cuyos asuntos refieren “llamados de atención”, por falta de atención y cuidado en la ejecución de los procedimientos que causan inconformidad del cliente y perjuicios económicos para la empresa y ausentismo laboral el 19 de febrero 2018; documentos que no aparecen firmados o recibidos por el actor, presuntamente, por otra persona.

Página 71: Se aportó comunicación de fecha 27 de febrero de 2019, dirigida por la demandada a Porvenir AFP, autorizando el retiro parcial de cesantías para vivienda del actor.

Página 72: Obra certificación de la AFP Porvenir, de fecha 26 de febrero 2019, que deja ver la cesantía consignada a favor del demandante por la demandada.

Página 73: Obra comunicación efectuada por la demandada al actor, del 21 de diciembre 2018, por medio de la cual se le informa sobre la concesión de vacaciones.

Página 74: Obra comprobante de pago de cesantías del año 2017.



Página 75: Obra otrosí efectuado al contrato de trabajo, el 1 de mayo de 2018, contentivo del acuerdo de sustitución patronal entre Visuality SAS y Grupo Visuality SAS y el trabajador demandante; hecho que no es objeto de discusión judicial.

Página 77: Obra carta terminación del contrato de trabajo efectuada por la demandada, de fecha 4 de marzo de 2019, con justa causa, fundamentada en los numerales 6, 9 y 10 del artículo 62 del CST, bajo la afirmación de no evidenciarse cambios en el comportamiento a pesar de los llamados de atención por desacato de órdenes e instrucciones; documento que no contiene firma, rúbrica o señal de recibido del actor, sino de otras personas, de nombre OSCAR E. MENDOZA y CRISTIAN OÑATE.

En la audiencia se recaudó la siguiente prueba.

Se escuchó en interrogatorio de parte al demandante, quien aceptó la existencia de los memorandos no firmados, explicando porqué consideraba injusto el llamado de atención; que, si existió un ausentismo de un día porque la empresa no le concedió un permiso; que continuó asistiendo, sin laborar, luego de la terminación porque no le habían pasado carta, que no conoció de los memorandos ni de la carta de terminación.

Igualmente se escuchó en interrogatorio de parte al representante legal de la demandada, quien afirmó tener conocimiento de los hechos del litigio, que la ruptura del vínculo laboral fue ocasionado con el tiempo, que la decisión de terminación se adoptó en virtud del incumplimiento e irrespeto del demandante, que el representante del empleador en Barranquilla era quien informaba que el actor llegaba tarde, que no hacía bien el trabajo, que dejaba sueltas las cosas, lo que generaba un constante incumplimiento e indisciplina; que transcurrió un tiempo entre la terminación y el pago de la liquidación final por cuanto la empresa demandada no pasaba por un buen momento económico y no contaba con el dinero para el pago inmediato; añadió que no estaba informado de la acción de tutela que interpuso el demandante y de la respuesta que se otorgó a la misma.

Se escuchó en declaración a Diana Elizabeth Carrero Carvajal, quien informó ser asesora externa y apoderada general de la demandada desde hace 11 años; informó que se comunicó con el señor Oscar Mendoza, que ya se había evaluado la situación del actor, quien era un trabajador insubordinado, indisciplinado e incumplido de cara a sus funciones y trato irrespetuoso con los demás; que el señor Mendoza le informó que el demandante no quiso firmar ni recibir el documento, por lo que firmaron otras personas y que desconoce si el demandante se presentó días después a laborar; que la crisis económica y las actividades administrativas llevaron a no efectuar el pago inmediato de la liquidación a la terminación del contrato; que no se efectuó descargos de manera personal por la misma situación económica de la empresa que no permitía el traslado de personal entre ciudades, pero que se intentó efectuar por teléfono, pero que aun así el demandante se comportaba de manera tosca; que los trabajos parciales del demandante ocasionan la pérdida de los clientes de la empresa demandada; y que el demandante se negó a la ejecución de descargos solicitados por teléfono.



Finalmente se escuchó el testimonio de José Rafael Cuija Meléndez, quien laboró en la empresa demandada desde 2016 a marzo de 2020, como auxiliar; informó que conocía al actor desde hacía cinco años, en la empresa demandada, que en la mayoría del tiempo trabajaron juntos por fuera de la ciudad en un cliente de la demandada; que el demandante le comentó que le pasaron memorandos por circunstancias que pasaron en el trabajo; que para la fecha de retiro de la empresa el testigo estaba presente, que estaban a la espera de instrucciones, que el señor Oscar le pasó el teléfono con la llamada de la abogada de la empresa y que cuando colgó, el demandante le contó del despido; que la llamada fue para decirle que no laboraba más; que el demandante después de esa llamada le dijo que le pasaran carta y que no se iba hasta que le terminaran el contrato legalmente por carta; que por 4 o 5 días el demandante seguía asistiendo aunque no se le asignaban funciones; que recibían ordenes en Barranquilla de Oscar Mendoza y desde Bogotá de Fabián y Robinson Rojas.

El anterior recaudo probatorio, analizado individual y en su conjunto, de cara a la razón de la terminación de contrato, deja ver la existencia de una justa causa, referida a una violación grave obligación de las obligaciones que incumben al trabajador, entre ellas la de acatar y cumplir las órdenes e instrucciones del empleador y guardarle obediencia.

Pese a que la carta de despido hace referencia a otras casuales, la 9 y 10 del artículo 62, lo cierto es que en el plenario no apareció probado el aviso de 15 días que el empleador debe dar al trabajador, para terminar el contrato por el deficiente rendimiento o por la sistemática inexecución de las obligaciones legales.

Pero lo cierto es que, a pesar de la deficiente carta de terminación, lo cierto es que los dichos del actor en el interrogatorio, las afirmaciones de los testigos acompañadas con la prueba documental, dejan ver la clara actitud negativa del laborista de cara a las instrucciones y disciplina que se esperaba de él; pues más allá de la discusión o certeza y responsabilidad de los hechos contenidos en los memorandos o llamados de atención, lo cierto es que el trabajador, revelado contra el poder subordinante que caracteriza los contratos de trabajo, se negaba a recibirlos, firmarlos, explicarlos y por el contrario, adoptaba decisiones propias de una labor autónoma, como abandonar el sitio de trabajo sin explicar, de manera posterior, su ausentismo.

En consecuencia, para el Despacho sí existieron circunstancias diferidas y acumuladas en el tiempo, que terminaron por llevar al empleador a finiquitar el contrato, pero no por las casuales 9 y 10 que no se probaron ni se estructuraron al no efectuarse el preaviso quincenal, sino por el hecho claro que el actor no prestaba el servicio en la forma prevista en la Ley, es decir, de manera subordinada y sometido a las precisas órdenes, instrucciones y reglamentos que recibiera del empleador.

Sin embargo, esa misma premisa fáctica estructurante del despido justo, también edifica la procedencia de la indemnización moratoria por la falta de pago de las acreencias laborales al momento de la terminación del contrato.



El conjunto probatorio apunta o indica al Despacho que el empleador no era ajeno a las circunstancias en las que se estaba ejecutando la labor o se estaba desarrollando el contrato; tal como se escuchó del interrogatorio de parte y de la testigo, apoderada judicial y asesora de la demandada, eran constantes los inconvenientes que se presentaban con el demandante; razón por la que, dicho sea de paso, con mayor rigor al contar con asesoría jurídica -antes durante y después de la terminación-, el patrono, cuando decidió ejercer la facultad de terminar el contrato sin indemnización por la existencia de una justa causa, debía ser conocedor que tal proceder, esto es, el rompimiento del vínculo, generaba a su cargo, la obligación de pagar de manera inmediata las obligaciones labores causadas y no pagadas.

Si bien, el argumento defensivo, acogido por el Juez Aquo, giró en torno a los procedimientos administrativos internos y la crisis económica que afrontaba el empleador, lo cierto es que, el legislador no consagra plazo alguno, ni los precedentes jurisprudenciales justifican la tardanza en procesos ajenos al trabajador o en la situación económica del patrono, que, en este asunto, además, no pasó de ser una afirmación, pues ningún elemento probatorio certero se anexó al plenario.

2. PREMISAS JURÍDICA DEL CASO:

Sea lo primero advertir que en este asunto las partes procesales, no debaten ni niegan la existencia del vínculo laboral ni los extremos temporales, sino la causa de terminación y la sanción moratoria ante el pago tardío de las prestaciones sociales, causadas al momento de la terminación del contrato.

6

Para resolver, es necesario recordar que el artículo 64 del CST enseña que en todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria tácita por incumplimiento de lo pactado con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable; es por ello que la misma norma enseña que cuando el contrato de trabajo termine sin justa causa procede la indemnización y es el mismo artículo, líneas más abajo, el que se encarga de tasarla dependiendo de la clase de contrato de que se trate y el valor del salario devengado.

Es así como dentro del contrato de trabajo como en cualquier otro de característica bilateral, conforme lo ha aceptado la doctrina, puede ocurrir que las obligaciones pactadas o surgidas de tal vínculo sean cumplidas por las dos partes contractuales, puede que las obligaciones sean satisfechas por solo una parte mientras que la otra incumpla la responsabilidad de su resorte; o incluso puede que ambas se abstengan de cumplir lo convenido.

Ahora bien, el cumplimiento o incumplimiento del contrato de trabajo de cara a la estabilidad laboral ordinaria prevista en el artículo 64 del CST, implica que el empleador que sin una justa causa haya incumplido su obligación de ejecutar el contrato y desconozca el derecho del trabajador a permanecer en el servicio mientras subsista el plazo acordado o la materia del contrato y la prestación del servicio en la forma prevista en la ley o en el contrato, debe pagar una indemnización.



En consecuencia, la primera premisa que debe aparecer probada para la procedencia de la indemnización por terminación unilateral del contrato es el hecho del despido, que corresponde al trabajador comprobarlo, para trasladar al empleador la explicación de las razones o motivos por éste señalados como justos para la terminación del vínculo.

Ahora bien, en este asunto, se solicitó con la demanda la indemnización por despido sin justa causa y como en el plenario apareció probado el hecho del despido, se trasladó la carga probatoria y argumentativa a la demandada para probar la justeza de su decisión, como en efecto lo hizo, según lo explicado en el acápite anterior, ante la desobediencia del actor.

El conflicto jurídico planteado, de acuerdo a la justa causa que el Despacho encuentra probada, hace relación a la primera premisa contenida en el numeral 6 del artículo 62 del CST, esto es violación grave a las obligaciones o prohibiciones y por lo tanto, correspondía al Juez calificar la conducta.

En criterio de este Despacho, el comportamiento del actor, en desarrollo del contrato, fue ajeno o por lo menos lejano de la naturaleza propia del vínculo, del cual se sirve para reclamar otros derechos, olvidando que también le asistían obligaciones, como el acatamiento de órdenes, instrucciones y en general el de obediencia; eso es, precisamente, lo que significa el aceptar vincularse para prestar un servicio subordinado.

Si bien, tal como lo enseñan los precedentes jurisprudenciales, la obligación de obediencia no es absoluta o ilimitada, pues la Constitución y la ley conciben al trabajador como un sujeto capaz de discernir y razonar, por lo que le asiste derecho e incluso, bajo circunstancias especiales, el deber de rehusarse a ejecutar mandatos impartidos por el patrono, cuando lo induzcan a cometer hechos contrarios al derecho, que comprometan su integridad o que, claramente, ocasionen daño a la empresa a la que le presta servicios; lo cierto es que tales circunstancias no se probaron en el asunto, por el contrario, quedó dejó claro que el trabajador demandante se negaba a recibir llamados de atención, a redireccionar su conducta o decidir abandonar según su necesidad, el sitio de trabajo; por lo que, coincide este Juzgado, con la decisión consultada respecto a la negativa a imponer indemnización por terminación unilateral y sin justa causa del contrato de trabajo.

No así, la decisión referida a la indemnización moratoria, prevista en el artículo 65 del CST, pues estando claro que existió un lapso de 57 días entre la terminación del vínculo y el pago de la liquidación final de prestaciones sociales, era menester o carga del empleador, pagar lo causado al momento de la terminación del contrato.

El artículo 65 del CST, en lo pertinente al proceso, enseña:

“INDEMNIZACIÓN POR FALTA DE PAGO.

1. Si a la terminación del contrato, el {empleador} no paga al trabajador los salarios y prestaciones debidos, 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.”



Como se ve con suma claridad, el legislador, a diferencia de lo que ocurre en el servicio oficial, no consagra para el sector particular un plazo para el pago de los salarios y prestaciones sociales adeudadas a la terminación del contrato; por lo que, finalizado el vínculo, con independencia de la razón o causa de extinción, lo cierto es que el empleador debe, sin tardanza, efectuar el pago de los derechos causados y exigibles para tal momento.

Las indemnizaciones moratorias, tanto la prevista para los eventos de falta de pago de salarios y prestaciones sociales a la finalización del vínculo laboral, como la establecida en el artículo 99 de la Ley 50 de 1990, cuando no se consigna en oportunidad el auxilio de cesantía en el respectivo fondo administrador y mientras se encuentre vigente la relación laboral; no se generan de manera automática ni inexorable, ni por el solo hecho de la existencia del contrato de trabajo o del no pago oportuno de las acreencias laborales, en tanto, como pacíficamente lo ha enseñado la H. CSJ, debe examinarse si el empleador tuvo o no razones serias y atendibles para no cancelarlas; razón por los precedentes jurisprudenciales exigen que para la procedencia debe establecerse si el empleador demandado aporta o no razones satisfactorias y justificativas de su conducta, por lo que debe examinarse el comportamiento asumido por el incumplido, en el contexto de la relación de trabajo y de cara a las pruebas allegadas al expediente, en aras de establecer si los argumentos esgrimidos por la defensa son razonables y aceptables.

Ahora bien, respecto a la buena fe que se exige para la exoneración por concepto de sanción moratoria, ha dicho la Corte, que no corresponde a la denominada buena fe cualificada, que no es una creencia cualquiera sino una debidamente fundada, la que debe probar quien, ante la omisión en el pago de los derechos laborales, pretenda ser exonerado por este concepto; por lo que el empleador se libera del pago de la indemnización moratoria cuando demuestra una razón atendible, razonable y aceptable que indique que en su obrar no medió la intención de causar un perjuicio al trabajador y que a su vez configura un comportamiento de buena fe. Contrario sensu, la sanción moratoria opera cuando el empleador no aporta razones satisfactorias y justificativas de su conducta.

Descendiendo al caso en concreto, encuentra el Despacho que el empleador demandado, fuera de su afirmación, no probada, sobre una crisis económica, no demostró que su actuación no se dirigiera a perjudicar a la parte actora, no dio explicación atendible y fundada que enseñara porqué efectuó tardíamente el pago de prestaciones sociales, en tanto las situaciones de iliquidez por sí solas no exoneran de la indemnización moratoria; para ello, era necesario analizar, desde el punto de vista probatorio, que en este caso fue nulo, la conducta o situación del empleador, de quien, por el contrario, en caso de crisis económica -debidamente probada-, lo que se espera es que acredite buena fe, mediante conductas demostrativas de su actuar diligente para procurar satisfacer los créditos laborales de sus trabajadores, en palabras de la H. Corte.

Así las cosas, excluida la buena fe, en este asunto, debe ordenarse el reconocimiento de la sanción moratoria por la falta de pago a la terminación del contrato de trabajo, en la suma de \$1.860.339, a



razón de un día de salario por cada día de mora, contado entre el 04 de marzo al 30 de abril de 2019, previas las operaciones matemáticas de rigor, con un IBL de \$979.126.

De las costas procesales:

Sin costas en este grado de jurisdicción.

Apoyo jurisprudencial aplicable al caso

Respecto de la prueba del despido a cargo del trabajador consúltense entre otras, las sentencias SL 163 de 2020, SL 102 de 2020, SL 163 de 2020, de la H. Corte Suprema de Justicia.

Con relación al tema de la indemnización moratoria, indexación e incompatibilidad entre las dos figuras, de la H. CSJ, consúltense entre otras, las sentencias con radicación 36897 de 2010 y 4645 de 1992; así como las SL 807 de 2013 y 800 de 2021.

De la notificación de la sentencia

Finalmente, teniendo en cuenta que el artículo 15 del Decreto 806 de 2020 ordena proferir sentencia escrita para surtir el grado jurisdiccional de consulta en materia laboral, pero no dispuso la forma de notificación de la providencia, se ordenará a la Secretaría notificarla por estado electrónico, de conformidad con el artículo 295 del CGP, aplicable por analogía al rito laboral, que en lo pertinente enseña:

“Las notificaciones de autos y sentencias que no deban hacerse de otra manera se cumplirán por medio de anotación en estados que elaborará el Secretario.”

Si bien, existen pronunciamientos efectuados por la H. CSJ al respecto de la notificación de sentencias de segunda instancia, en materia laboral, a partir de la vigencia del Decreto 806, a través de los cuales se afirma que lo correcto es hacerlo por edicto; este Despacho, respetuosamente, en aplicación de los principios de autonomía e independencia judicial, se aparta de la tesis mayoritaria, no unánime, de la H. Sala de Casación, al considerar que el artículo 41 del CPL y de la SS, literal D, consagra un listado taxativo de las providencias que deben ser notificadas por edicto, no siendo de una de ellas las que resuelvan, mediante sentencia, apelaciones o grados jurisdiccionales de consulta en procesos ordinarios laborales; de ahí, la necesidad de acudir a otros preceptos normativos.

En ese sentido, la aplicación y entendimiento del régimen procesal que este Despacho ha venido efectuando frente al tema, lo lleva por el camino de acoger la tesis expuesta en el salvamento de voto efectuado por la H. Magistrada Dra. CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO, en la providencia AL2550-2021, en el sentido de aclarar que el artículo 15 del Decreto 806 permitió las sentencias escritas -no impresas- sino acompañadas con la implementación de la digitalización del servicio a

Palacio de Justicia, Carrera 44 No. 38 - 80, Edificio Antiguo Telecom - Piso 4
Telefax: 3885005 extensión 2025. www.ramajudicial.gov.co
Correo: lcto06ba@cendoj.ramajudicial.gov.co
Barranquilla – Atlántico. Colombia





la justicia, es decir, de sentencias contenidas en mensajes de datos; por lo que si el fallo fue proferido de manera escritural y reproducido en medios digitales, su notificación también debe armonizarse con el uso de las tecnologías de la forma como lo permite el parágrafo 1.º del artículo 2.º del Decreto 806 de 2020 que establece:

“Se adoptarán todas las medidas para garantizar el debido proceso, la publicidad y el derecho de contradicción en la aplicación de las tecnologías de la información y de las comunicaciones. Para el efecto, las autoridades judiciales procurarán la efectiva comunicación virtual con los usuarios de la administración de justicia y adoptarán las medidas pertinentes para que puedan conocer las decisiones y ejercer sus derechos.”

Y que, en ese sentido, cobra relevancia el artículo 9 *ibidem* que ordena la notificación de providencias judiciales mediante estados digitales, lo cual debe entenderse en consonancia con el artículo 295 del Código General del Proceso que estatuye que «Las notificaciones de autos y sentencias que no deban hacerse de otra manera se cumplirán por medio de anotación en estados que elaborará el secretario».

En mérito de lo expuesto, el Juzgado Sexto Laboral del Circuito de Barranquilla, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley:

RESUELVE

PRIMERO: REVOCAR la sentencia consultada, con fundamento en las consideraciones expuestas.

SEGUNDO: CONDENAR a la parte demandada, **GRUPO VISUALITY SAS**, a pagar a favor del demandante, **ELVIS YECID VARGAS PADILLA**, la suma de \$1.860.339, por concepto de indemnización moratoria; conforme las motivaciones precedentes.

TERCERO: NEGAR las demás pretensiones de la demanda.

CUARTO: Sin costas en este grado de jurisdicción.

QUINTO: Previas las desanotaciones del caso, por Secretaría devuélvase el expediente al Juzgado de origen.

SEXTO: NOTIFÍQUESE la presente decisión en la forma prevista en el artículo 295 del CGP.

ÁNGELA MARÍA RAMOS SÁNCHEZ
JUEZ SEXTA LABORAL DEL CIRCUITO BARRANQUILLA