

## **SALA CUARTA DE DECISIÓN LABORAL**

Medellín, nueve (9) de marzo de dos mil veintitrés (2023)

### **SENTENCIA**

**Proceso** : Ordinario de Segunda Instancia  
**Demandante** : **DANIEL CARTAGENA VARGAS**  
**Demandado** : **SU OPORTUNO SERVICIO LTDA –S.O.S.-**  
**Radicado** : **05001 31 05 015 2019 00351 01**  
**Providencia** : Sentencia  
**Temas y Subtemas** : Laboral individual – salarios, horas extras, indemnización moratoria -  
**Decisión** : Modifica Sentencia absolutoria de Primera Instancia  
**Sentencia No** : 042

En la fecha antes anotada el **TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN, SALA CUARTA DE DECISIÓN LABORAL**, conformada por las Magistradas **LUZ AMPARO GÓMEZ ARISTIZÁBAL, CLAUDIA ANGÉLICA MARTÍNEZ CASTILLO y MARÍA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ**, como ponente, previa deliberación, adoptó el proyecto presentado, que se traduce en la siguiente decisión<sup>1</sup>:

---

<sup>1</sup> 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 solicita se declare la existencia de un **contrato de trabajo** celebrado a término fijo, **desde el 7 de diciembre de 2017 hasta el hasta el 7 de agosto de 2019**; se condene al pago de **salarios del 5 al 20 de octubre de 2018**, horas extras, trabajo dominical y festivo, recargos nocturnos, bonos por custodia de vehículos, arrendamientos de motocicleta, dotación, prestaciones sociales, aportes al Sistema de Seguridad Social conforme al salario devengado; indemnizaciones por despido sin justa causa y por mora en el pago de las prestaciones sociales, condenas ultra y extra petita, costas procesales.

### **Hechos relevantes de la demanda:**

Se afirma que el demandante inició labores al servicio de Su Oportuno Servicio Ltda., el día 7 de diciembre de 2017, mediante contrato de trabajo escrito a término fijo de dos (2) meses, que se fue renovando hasta el 7 de agosto del año 2019; se desempeñó como escolta de mercancía para su empleador quien prestaba servicios a terceros; el último salario básico fue de \$1.078.000; en forma verbal se le informó que las horas extras, recargos nocturnos, dominicales y festivos, serían cancelados mediante un bonificación, por día de acompañamiento custodiando vehículos fuera de la ciudad de Medellín, con un valor de \$110.000 el día; el valor de la bonificación fue rebajado a \$80.000 y luego a \$50.000; solo recibió dos bonos de \$50.000 cada uno, habiendo realizado 64 acompañamientos con un promedio de tres (3) días laborados por cada viaje. Sostiene que

fue pactado el pago de un salario mínimo legal mensual vigente adicional, por concepto de arrendamiento de la motocicleta propiedad del demandante, puesta a disposición de la demandada, sin que recibiera dicho pago; tampoco le fue reconocida la dotación anual.

Expone que **no le fue pagada la quincena por los días del 5 al 20 de octubre de 2018**, periodo en el que afirma la demandada no le dio trabajo, **le ordenó irse para la casa aduciendo que no tenía donde ubicarlo. El día 29 de marzo de 2019 se le dio por terminado el contrato de trabajo sin justa causa**, informándole que le serían canceladas las prestaciones sociales y la correspondiente **indemnización**.

#### **Respuesta de la parte demandada:**

**SU OPORTUNO SERVICIO LTDA. –S.O.S.–** a través de apoderado judicial, admitió lo referente a la existencia del contrato de trabajo iniciado el 7 de diciembre de 2017 y sus renovaciones, pero hasta el 6 de agosto de 2019; el cargo desempeñado, la terminación del contrato de trabajo sin justa causa cancelando la indemnización correspondiente. Explica que el salario pactado correspondía al salario mínimo legal mensual vigente más los recargos de Ley; niega haber pactado algún reconocimiento por horas extras, las cuales eran liquidadas y pagadas en la nómina; no se acordó el pago de bonificación alguna y tampoco se contrató el arrendamiento de vehículo, cumpliendo con la entrega de calzado y vestido de labor. Aduce que **en el mes de octubre de 2018, se le cancelaron 120 horas ordinarias laboradas**, pues en el mes **no compareció a laborar**

**sin que mediara una justa causa para su inasistencia.** Se opuso a la prosperidad de las pretensiones y formuló las excepciones denominadas terminación del contrato de trabajo sin justa causa, inexistencia de reconocimiento de bonos, *pacta sunt servanda*, cobro de lo no debido, descuento autorizado, buena fe.

### **Sentencia de Primera Instancia:**

EL **Juzgado Quince Laboral** del Circuito de Medellín, declaró que entre las partes **existió un contrato de trabajo a término fijo, iniciado el 7 de diciembre de 2017, el cual se prorrogó de manera automática hasta el 6 de agosto de 2019,** siendo **finalizado** en forma unilateral y sin justa causa por la demandada, **el día 29 de marzo de 2019, pagando al señor Daniel Cartagena Vargas todos los conceptos salariales y prestacionales adeudados,** incluyendo la indemnización por despido sin justa causa; **absolvió a Su Oportuno Servicio Ltda. –S.O.S.–** de todas las pretensiones formuladas en su contra. Condenó en costas al demandante, fijando como agencias en derecho la suma de \$877.803 a favor de la demandada.

### **Recurso de apelación apoderado del demandante:**

**Solicita se condene a la demandada, a pagarle: salarios adeudados por los días del 5 al 20 octubre de 2018,** por tratarse de una obligación a cargo del empleador, sin que exista justificación para no pagarlo; se le manifestó un abandono del cargo sin haberlo citado a descargos; la demandada no probó el pago, al contrario, manifestó que no le pagó por no haberse presentado a laborar.

Así mismo, se le cancelen las **horas extras**, con base en las colillas de pago anexadas a la demanda, donde algunas aparecen con 240 horas o 192 horas en 15 días, valor que no le fue pagado, ya que siempre recibió el mismo salario de \$1.200.000 y éste no corresponde; con esta prueba y el simple cotejo se debió ordenar el pago.

Igualmente, la **indemnización moratoria**, teniendo en cuenta que la demanda fue presentada el 19 de mayo de 2019 y notificada el 1º de enero de 2020, ocurrieron hechos posteriores referente al pago de prestaciones sociales; **en la carta de terminación del contrato no se le requirió para pagar, devolver o legalizar unos gastos**; fue obligado a ir hasta Barranquilla y fue por eso que **le pagaron en mayo de 2019**, debió presentar un reclamo posterior y **le vinieron a pagar en septiembre de 2019**, de lo contrario no le habrían cancelado las prestaciones sociales, siendo un acto de mala fe y un abuso, no haberle pagado el salario en octubre de 2018 y también por la tardanza de las prestaciones; además prestó el servicio con su motocicleta, generando más utilidades para la empresa que para él mismo.

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 y 15 y 66A del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.

### **Conflicto Jurídico:**

**El asunto a dirimir, radica en verificar si es procedente modificar la Sentencia de Primera Instancia, analizándose si Su Oportuno Servicio Ltda. –S.O.S.– adeuda el salario por la quincena del 5 al 20 de octubre de 2018, para lo cual se revisará si el señor Daniel Cartagena Vargas abandonó el cargo o dejó de prestar el servicio por disposición o culpa de su empleadora; así mismo, si hay lugar al pago de horas extras e indemnización moratoria por el no pago oportuno de salarios y prestaciones sociales a la finalización del vínculo laboral.**

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

Conforme a la prueba obrante en el expediente, los hechos aceptados en la demanda y su respuesta, **se encuentra por fuera de discusión en esta segunda instancia**, que entre las partes existió un contrato de trabajo a término fijo, con duración inicial de dos (2) meses, a partir del 7 de diciembre de 2017, el

cual se renovó en forma automática por tres (3) periodos iguales y la cuarta renovación lo fue por el término de un (1) año, hasta el 6 de agosto del año 2019; el demandante se desempeñó como escolta; el contrato de trabajo se dio por terminado en forma unilateral y sin justa causa por parte del empleador, a partir del 29 de marzo de 2019, con el reconocimiento de la indemnización contemplada en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo. Según certificado de pago de cesantías, las del año 2017 fueron consignadas el 14 de febrero de 2018 por \$54.724 y las del año 2018, lo fueron el día 14 de febrero de 2019, por valor de \$861.289 (fl 138 archivo 01). Según el contrato de trabajo escrito aportado a folios 129 a 131 archivo 01, el salario pactado fue el mínimo legal mensual vigente, así aparece en la liquidación de prestaciones sociales (fl 134) y fue aceptado por el demandante en interrogatorio de parte.

Respecto a los **temas objeto de apelación** tenemos que:

1. Solicita el apoderado del demandante, **se condene al pago de salarios adeudados del 5 al 20 octubre de 2018**, por cuanto *se le puso de presente un abandono del cargo sin haberlo citado a descargos; la demandada no probó el pago, al contrario, manifestó que no le pagó por no haberse presentado a laborar.*

Al respecto, en la **respuesta a la demanda**, se afirmó que en el mes de octubre de 2018, al demandante se le cancelaron 120 horas ordinarias laboradas, ya que en el mes **no compareció a laborar, sin que mediara una justa causa para su inasistencia.**

Por su parte, el **Representante Legal** de la demandada en interrogatorio de parte, al ser preguntado sobre el pago de estos días, respondió: **tengo entendido que se le pagaron 15 días, se reportó como abandono del cargo los 15 días posteriores;** preguntado *¿realizaron descargos?* Respuesta: *Desconozco, es un tema operativo y de recursos humanos; se le pagó el servicio prestado; en los reportes operativos el señor no asistió en 15 días, se considera abandono del cargo y no se le reconocieron esos días; ha habido rotación de personal y tanto el Coordinador como la persona de Recursos Humanos de la época ya no están en la empresa.*

Sobre este mismo tema, la señora **Alexandra María Rojas Rodríguez, responsable de Gestión Humana** de la demandada a nivel nacional desde el **16 de septiembre de 2019** –fecha posterior a la quincena cuyo pago se reclama– expuso: **Tengo entendido que en octubre de 2018 no se presentó a trabajar unos días,** no tiene certeza de pliego de cargos, la Coordinadora de Gestión Humana y el Coordinador de Operaciones de la época ya no están, no tiene conocimiento; por documentación en la hoja de vida no evidenció algún pliego de cargos; Preguntado: *¿por qué la ausencia del demandante en esos días?* Responde: *No me consta, tengo conocimiento que fueron 15 días, no sé si fue la primera o segunda quincena;* Preguntado: *¿por qué no fue a trabajar en esos días?* Responde: *No conoce la razón, ¿Sabe si tenía permiso o estaba incapacitado?* **No sé, en la hoja de vida no hay documento sobre incapacidad, ausentismo, permiso o acuerdo con el jefe.**

De acuerdo a lo anterior, la demandada reconoce no haber pagado al trabajador el salario del 5 al 20 de octubre del año 2018, aduciéndose no haberse presentado a laborar o abandono del cargo, sin que aporte prueba alguna que soporte ese hecho y solo se basa en afirmaciones carentes de sustento, pues la encargada de Gestión Humana no tuvo conocimiento directo, ya que ingresó a la empresa en época posterior a la culminación del



vínculo laboral al demandante, además informó que tuvo acceso a la carpeta y hoja de vida del trabajador, sin encontrar alguna constancia sobre ausentismo y de acuerdo a las reglas de la experiencia, en casos de ausentismo se genera por lo menos un reporte del Supervisor o Jefe de Área, dejando constancia o registro respecto de las fechas, horas y cargo que se hubiere dejado abandonado por trabajador y sobre la persona que debió necesariamente nombrarse en reemplazo para cubrir el puesto o desempeñar la actividad que estaba asignada a quien no asistió; tampoco hay algún reporte por el área de nómina al respecto. Es de anotarse que el Representante Legal manifestó que **en los reportes operativos el señor no asistió en 15 días, sin que se aportara al expediente la prueba sobre los mencionados reportes.**

Por tanto, correspondía al empleador demandado demostrar la falta en la que incurrió el trabajador, esto es, el incumplimiento en la prestación del servicio al que se había obligado con la suscripción del contrato de trabajo, allegando prueba sobre el ausentismo o abandono del puesto, como presupuesto para que no se generara la remuneración; carga probatoria que no cumplió la demandada.

Y contrario a lo afirmado por S.O.S., la testigo Adriana Ramírez, quien laboró al servicio de la demandada entre los años 2016 y 2019, concretamente en el área de recepción para la época en que el señor Daniel Cartagena también laboró en S.O.S.; manifestó conocer que para octubre de 2018, el demandante fue enviado para la casa, ya que en la sede de la empresa se desarrollaría una Auditoría y no les convenía tenerlo en la sede sentado; veamos: “...cuando les iban a hacer una auditoría en octubre de

2018 lo mandaron para la casa, no les convenía tener al demandante ahí sentado porque se había terminado el contrato con Fracor para la vigilancia a los carros, lo mandaron para la casa por el tema de la auditoría...”; sobre las razones de su dicho, la testigo expuso que laboraba en la recepción, estuvo presente en la auditoría, para la cual vinieron personas desde Bogotá a S.O.S. en la sede de La Floresta en Medellín, el auditor pasaba por cada sección revisando, a la testigo le preguntaron varias cosas de la recepción, ella estuvo pendiente de enviar información, dijo que la auditoría se desarrolló del 8 al 10 de octubre y que al demandante lo enviaron a casa desde el día 5; además que en el área de recepción se mantenían quienes no tuvieran alguna ocupación y le ayudaban a cargar cajas o algo similar.

Lo anterior, sumado a que la demandada no aportó prueba sobre el supuesto abandono del cargo, da lugar a aplicar lo establecido en el artículo 140 del Código Sustantivo del Trabajo, según el cual “...***Durante la vigencia del contrato el trabajador tiene derecho a percibir el salario aun cuando no haya prestación del servicio por disposición o culpa del {empleador}...***”.

Así las cosas, se **modificará** la Sentencia de Primera Instancia, revocándose en cuanto absolvió de todas las pretensiones a Su Oportuno Servicio Ltda. –S.O.S.–; en su lugar, se le condenará a **reconocer y pagar** al señor Daniel Cartagena Vargas, la suma de **\$390.621**, por concepto de **salarios adeudados entre el 5 y el 20 de octubre de 2018**; reconociendo la correspondiente **indexación** hasta el momento de efectuarse el pago de la obligación, como mecanismo que permite compensar la pérdida del valor adquisitivo de la moneda, generado por el fenómeno inflacionario.

**2. En cuanto al reconocimiento y pago de horas extras,** sostiene el apoderado del demandante que procede con el simple cotejo de las colillas de pago, donde algunas aparecen con **240** horas o **192** horas en 15 días, valor que no le fue pagado, ya que siempre recibió el mismo salario.

Frente a este tema, la Jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia, ha sido reiterativa en señalar que **quien reclama el pago por trabajo en horas extras, debe acreditar de manera concluyente la cantidad de esas horas y días laborados**, pues de lo contrario carecería de bases suficientes el juzgador para efectuar las correspondientes liquidaciones, **requiriéndose para su demostración tal claridad y precisión, que permita al Juez tener certeza sobre el trabajo efectivamente realizado en tiempo extra**, no siendo dable hacer cálculos, suposiciones o deducciones, por lo que **la prueba debe ser contundente, clara, precisa y específica**; así ha sido precisado, entre muchas otras, en las **Sentencias SL1174-2022, SL4394-2019, SL2305-2019, SL2742-2019**, en esta última indicó: “...la prueba del tiempo suplementario debe ser fehaciente, de forma tal que permita generar certeza de los horarios y días en que se ejecutó, no siendo dable obtenerla de meras especulaciones surgidas de expresiones genéricas o imprecisas en cuanto a tiempo, modo y lugar, o simplemente a cálculos o suposiciones efectuados sobre un horario ordinario, frecuente o regular de trabajo...”.

Respecto al trabajo en horas extras, en la demanda solo se afirmó lo siguiente: “...de manera verbal, se le informó a él y a otros compañeros de la empresa, por parte del departamento de Gestión Humana, que **las horas extras**, recargos nocturnos, dominicales y festivos; **serían cancelados mediante bonificación** por día de acompañamiento custodiando vehículo, fuera de la ciudad de Medellín, la cual correspondía a la suma de \$110.000 por día de

*acompañamiento...”; sin que se aportara prueba alguna con la cual se demuestre con certeza, el trabajo realizado en el tiempo extra que se afirma. Observándose que en el pago del 1° al 30 de enero de 2019, se incluyeron 192 horas, que equivalen a 4 semanas cada una de 48 horas, esto es, la jornada máxima legal; además, aparece que los pagos se realizaban en forma mensual y no quincenal, por ejemplo, del 1° al 28 de febrero de 2019, del 1° al 30 de marzo de 2019 (fls 30 a 32) y si bien es cierto, en estas aparecen 240 horas, no hay en el expediente alguna relación de los vehículos custodiados, los acompañamientos realizados, las fechas, los lugares a los que se desplazó, los horarios en los que se aduce trabajó por encima de la jornada máxima legal; sin que le sea dable al juzgador acudir *simplemente a cálculos o suposiciones efectuados sobre un horario ordinario, frecuente o regular de trabajo*, como pretende el apoderado recurrente, a partir de un simple cotejo respecto de un número registrado en la colilla de nómina.*

Por lo anterior, se confirmará la Sentencia de Primera Instancia en este aspecto.

**3. En lo referente a la indemnización moratoria contemplada en el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo;** tenemos que:

Esta procede por el no pago al trabajador de los salarios y prestaciones debidas a la terminación del contrato de trabajo. Sobre el tema, la jurisprudencia de **la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia ha precisado** en forma reiterada, **la exigencia del presupuesto de la falta de buena fe**, en el incumplimiento de las obligaciones del empleador en cuanto

al pago de tales obligaciones laborales, **ver Sentencias SL4663 de 2021** Radicado 85147, **SL3284 de 2021** Radicado 84760, **SL1430 de 2018** Radicado 64946, **SL11156 de 2017** Radicado 52167; en esta última se indicó que “...es necesario estudiar, en cada caso particular y concreto, si la conducta omisiva del empleador frente al pago de los salarios y prestaciones sociales debidos al trabajador para el momento de la terminación del contrato, así como respecto de la consignación del auxilio de cesantía, estuvo o no asistida de buena fe...”.

En Sentencia **SL312 de 2020 Radicado 67122**, indicó que **la buena o mala fe** “...no depende de la prueba formal de los convenios o de la simple afirmación del demandado de creer estar actuando conforme a derecho, pues, **en todo caso, es indispensable la verificación de «[...] otros tantos aspectos que giraron alrededor de la conducta que asumió en su condición de deudor obligado; vale decir, además de aquella, el fallador debe contemplar el haz probatorio para explorar dentro de el la existencia de otros argumentos valederos, que sirvan para abstenerse de imponer la sanción»...**” (Negritas fuera de texto).

**Sobre la buena fe en relación con la indemnización moratoria**, en Sentencia SL2175-2020 Radicado 75487, 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; veamos:

“...Es un tema pacífico el hecho de que **en tratándose de indemnización moratoria, la buena fe, equivale a obrar con lealtad, con rectitud y de manera honesta, es decir, se traduce en la conciencia sincera, con sentimiento suficiente de lealtad y honradez del empleador frente a su trabajador, de que en ningún momento ha querido atropellar sus derechos**; lo cual está en contraposición con el obrar de mala fe, de quien pretende obtener ventajas o beneficios sin probidad o pulcritud (CSJ SL 691 de 2013).

Y es que la indemnización moratoria obedece a una sanción por el no pago

*de salarios y prestaciones sociales y no constituye una respuesta judicial automática frente al hecho objetivo de que el empleador, al finiquitar el contrato de trabajo, deje de cancelar al trabajador los salarios y prestaciones sociales adeudados o liquide indebidamente, de ahí que **la misma encuentre lugar cuando quiera que, en el marco del proceso, el empleador no aporte razones serias y atendibles de su conducta**, en la medida que razonablemente lo hubiere llevado al convencimiento de que nada adeudaba por salarios o derechos sociales, lo cual de acreditarse conlleva a ubicar el actuar del obligado en el terreno de la buena fe, y en este caso no procedería la sanción prevista en los preceptos legales referidos (CSJ SL3288-2021, reiterada en CSJ SL5290-2021)...” (Negritas fuera de texto).*

Revisada la prueba aportada, se encuentra que según la **liquidación definitiva de prestaciones sociales** (fl 134 archivo 01), la demandada reconoció la suma de \$5.428.634 por concepto de cesantías, intereses sobre cesantías, prima semestral y vacaciones; así como, \$4.394.594 por indemnización y dedujo \$3.402.793 por concepto de *anticipo pendiente por legalizar*, quedando a favor del trabajador la suma de \$2.025.841, **consignados al demandante el día 15 de mayo de 2019**, según comprobante de pago obrante a folio 136 archivo 01.

De lo anterior se extrae, que si bien es cierto, el 15 de mayo de 2019 al trabajador se le efectuó un descuento por anticipos pendientes de legalizar, sin prueba de autorización previa; también lo es, que esa suma le fue reintegrada en septiembre de 2019; ya que ese pago fue aceptado por el demandante en interrogatorio de parte y coincide con lo manifestado por el apoderado en el recurso de apelación, aceptando que al señor Daniel Cartagena **le pagaron en mayo de 2019** y que ante un reclamo posterior **le vinieron a pagar en septiembre de 2019**.

No obstante, transcurrieron 47 días, contados desde el 29 de marzo de 2019 –fecha de terminación del contrato de trabajo–,

hasta el 15 de mayo de 2019, cuando la demandada pagó lo que creyó deber por concepto de prestaciones sociales; sin que se aportaran razones serias y atendibles que justifiquen el retardo en el pago de lo adeudado al trabajador; pues adujo el Representante Legal de la demandada, que *retrasó el pago, porque el señor Daniel no enviaba los soportes para legalización de unos anticipos, siendo prioritario que quedaran dentro del mes correspondiente, buscando hacer las cosas de forma correcta y que de buena fe demoraron el pago.*

Frente a lo anterior, es entendible que la sociedad demandada procure mantener sus estados contables al día, con los soportes correspondientes; sin embargo, ello no puede darse a costa del sacrificio de los derechos mínimos e irrenunciables del trabajador; téngase en cuenta que se trataba de un empleado que devengaba el salario mínimo legal mensual vigente, del cual se infiere derivaba el su sustento y el de su familia, por lo que al quedar cesante, el pago de la liquidación de prestaciones sociales se convierte en la única fuente de ingresos económicos; no siendo razonable que la demandada demorara el pago durante más de un mes y medio, para finalmente de todas maneras deducirle el valor del anticipo, cruce o compensación que igual se encontraba en posibilidad de efectuar desde el día siguiente al despido y entregar al trabajador el saldo que le quedara a favor.

Por tanto, se **condenará** a la demandada a pagar al señor Daniel Cartagena Vargas, la suma de **\$1.297.382** por concepto de **indemnización moratoria**, equivalente al último salario diario por cada día de retardo, desde el 30 de marzo de 2019 hasta el 15 de mayo de 2019; con la debida **indexación** causada hasta el momento de efectuarse el pago de la obligación, como mecanismo que permite compensar la pérdida del valor adquisitivo de la

moneda, generado por el fenómeno inflacionario.

**No hay lugar a ordenar el pago de indemnización moratoria por el no pago oportuno del salario correspondiente a la quincena del 5 al 20 de octubre de 2018**, toda vez que se trata de pretensión introducida por el apoderado del demandante en el recurso de apelación, no siendo la oportunidad procesal para ello y proceder a su análisis en Segunda Instancia, implicaría vulneración al debido proceso y derecho de defensa de la parte demandada, quien no tuvo oportunidad de pronunciarse al respecto, ya que en la demanda se pretendió indemnización moratoria por el no pago de las prestaciones sociales a la terminación del contrato (ver pretensión 9).

Se **confirmará** en lo demás la Sentencia recurrida.

#### **COSTAS:**

**Se revocará la condena en Costas de Primera Instancia impuesta al demandante; en su lugar, se condenará a éstas a cargo de SU OPORTUNO SERVICIO LTDA. –S.O.S.–**; anotándose que las agencias en derecho serán fijadas por el Juzgado de Primera Instancia. **No se condenará en Costas en esta Segunda Instancia**, al haber prosperado el recurso de Apelación formulado; de conformidad con lo establecido los artículos 365 y 366 del Código General del Proceso y 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 **MODIFICA** la Sentencia de Primera Instancia de la fecha y procedencia conocidas, que por vía de apelación se revisa; **REVOCÁNDOSE** en cuanto absolvió de todas las pretensiones a Su Oportuno Servicio Ltda. –S.O.S.–; en su lugar, se le **CONDENA a reconocer y pagar** al señor Daniel Cartagena Vargas, la suma de **\$390.621**, por concepto de **salarios adeudados entre el 5 y el 20 de octubre de 2018**; así como, **\$1.297.382** por concepto de **indemnización moratoria** del artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, equivalente a una suma igual al último salario diario por cada día de retardo, desde el 30 de marzo de 2019 hasta el 15 de mayo de 2019; sumas que pagará con la correspondiente **indexación** hasta el momento de efectuarse el pago de la obligación; de conformidad con lo explicado en la parte considerativa de esta Sentencia.

**SEGUNDO:** Se **REVOCA la condena en Costas de Primera Instancia impuesta al demandante, en su lugar, se condena a éstas a cargo de SU OPORTUNO SERVICIO LTDA. –S.O.S.–**; anotándose que las agencias en derecho serán fijadas por el Juzgado de Primera Instancia. **No se condena en Costas en Segunda Instancia**; según lo indicado en la parte motiva.

**TERCERO:** Se **CONFIRMA** la Sentencia de Primera Instancia en lo demás; conforme a los considerandos.

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

**Las Magistradas,**



**MARÍA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ**



**CLAUDIA ANGÉLICA MARTÍNEZ CASTILLO**



**LUZ AMPARO GÓMEZ ARISTIZÁBAL**



**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** : **DANIEL CARTAGENA VARGAS**  
**Demandado** : **SU OPORTUNO SERVICIO LTDA –S.O.S.-**  
**Radicado** : **05001 31 05 015 2019 00351 01**  
**Providencia** : Sentencia  
**Temas y Subtemas** : Laboral individual – salarios, horas extras, indemnización moratoria -  
**Decisión** : Modifica Sentencia absolutoria de Primera Instancia  
**Sentencia No** : 042

**FECHA SENTENCIA:** 9 de marzo de 2023

**CONSTANCIA DE FIJACIÓN** **CONSTANCIA DE DESFIJACIÓN**

Fijado hoy martes 14 de marzo de 2023 a las 8:00 Am Desfijado hoy  
martes 14 de marzo de 2023 a las 5:00 Pm

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**