

SALA CUARTA DE DECISIÓN LABORAL
Medellín, treinta (30) de junio de dos mil veintiuno (2021)

SENTENCIA

Magistrada Ponente: María Eugenia Gómez Velásquez

Proceso : Ordinario de Segunda Instancia
Demandante : HÉCTOR MOLINA BELTRÁN
Demandado : HELICENTRO S.A.S.
Radicado : 05001-31-05-001-2017-00392-02
Providencia : Sentencia
Temas y Subtemas : Laboral individual -Indemnización por despido; horas extras y recargos por dominicales y festivos y Costas-
Decisión : Confirma decisión absolutoria
Sentencia N° : 174

En la fecha antes anotada el **TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN, SALA CUARTA DE DECISIÓN LABORAL**, conformada por los Magistrados **CARLOS ALBERTO LEBRÚN MORALES, NANCY GUTIÉRERZ SALAZAR y MARÍA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ**, como ponente, profieren la siguiente decisión de fondo, previa deliberación, de conformidad con lo establecido en el Decreto Legislativo N° 806 del 4 de junio de 2020, *“Por el cual 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, en el marco del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica”*, que modificó el trámite en los procesos de la jurisdicción Laboral.

ANTECEDENTES

Pretensiones:

Se solicita declarar que entre las partes existió una relación laboral entre el 1° de enero de 1996 y el 15 de noviembre de 2016; que el señor Héctor Molina Beltrán laboró horas extras ordinarias, dominicales y festivas, en días dominicales y festivos y que la sociedad Helicentro S.A.S. lo despidió de manera injusta. En consecuencia, se condene al reconocimiento y pago de la indemnización por despido injusto; horas extras ordinarias y festivas, recargos por trabajo en dominicales y festivos y a reajustar las cesantías, los intereses a las cesantías, primas de servicios y vacaciones; indexación de las condenas y pago de las costas y agencias en derecho.

Hechos relevantes de la demanda:

Afirma el apoderado de la parte demandante que el señor Héctor Molina Beltrán laboró al servicio de Helicentro S.A.S., del 1° de enero de 1996 y el 15 de noviembre de 2016, desempeñando el cargo de Técnico Especialista, realizando el mantenimiento de los dos (2) helicópteros de propiedad de la Gobernación de Antioquia; que el horario de trabajo era de 7:30 a.m. a 12:00 m y de 1:00 p.m. a 4:30 p.m., excepto para los días en que se programaba vuelo, para lo cual su ingreso era de 6:00 a.m. y hasta que las aeronaves regresaran, además debía contar con disponibilidad los 365 días del año por exigencia del Departamento de Antioquia y los días dependían de la programación realizada al empleador.

Indica que el vínculo terminó por decisión unilateral del empleador, aduciendo como justa causa el reconocimiento de la pensión de vejez, la cual había sido reconocida mediante la Resolución 24929 del 25 de octubre de 2006, es decir, se finaliza la relación laboral, luego de diez (10) años de haberse pensionado y aduciendo dicha causal; siendo la realidad que el despido la reclamación de

cancelación de horas extras realizadas por el demandante y que torna en injusto el mismo.

Aduce que durante la relación laboral, la sociedad empleadora nunca canceló valor alguno por horas extras, sólo lo vino a efectuar a partir del año 2015 con ocasión de la reclamación presentada por el demandante, por lo que igualmente, el 1° de octubre del mismo año, solicitó el pago de horas extras de los años 2012, 2013 y 2014 que ante la falta de respuesta, reiteró la solicitud el 18 de enero y el 26 de julio del año 2016, recibiendo respuesta negativa el 14 de octubre de la misma anualidad.

Respuesta a la demanda:

Efectuadas las diligencias de notificación y traslado de la demandada, la sociedad **Helicentro S.A.S.**, dio respuesta a través de apoderada judicial¹, aceptando los hechos relativos a la existencia del contrato de trabajo, los extremos del mismo, el cargo desempeñado; la terminación del vínculo laboral y la causal invocada, esto es, por el reconocimiento de la pensión de vejez al actor. Explicó que al demandante le eran asignados turnos de trabajo, los cuales eran alternados con el señor Héctor Godoy Lozano; cancelándose al actor todas las horas extras causadas a su favor, soportadas, autorizadas y aprobadas por su jefe inmediato, tal como se pactó en la cláusula tercera del contrato de trabajo.

Se opuso a las pretensiones de la demanda y para su defensa formuló las excepciones que denominó: inexistencia de pago de trabajo suplementario y complementario; justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo; cobro de lo no debido-falta de título y causa; buena fe; pago; enriquecimiento sin causa del demandante; compensación y prescripción.

¹ Folios 224 a 242.

Decisión de Primera Instancia:

Mediante Sentencia, el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Medellín **declaró probada la excepción de cobro de lo no debido y falta de causa para demandar y parcialmente la de prescripción y absolvió a la sociedad Helicentro S.A.S. de todas las pretensiones instauradas por el señor Héctor Molina Beltrán y condenó en Costas** a cargo de la parte actora en favor de la sociedad demandada, fijando las agencias en derecho en la suma de \$828.116,00.

Recurso de Apelación:

Inconforme con la decisión anterior, la apoderada del demandante, formuló recurso de apelación, indicando que no se valoraron efectivamente las pruebas que se arrimaron al proceso, ya que si bien no hay un tiempo establecido entre la notificación de reconocimiento de la pensión y el uso de la cláusula para dar por terminado el contrato, con las pruebas allegadas se demostró que se dio una causal diferente a la invocada por la demandada, ya que invocó como justa causa de despido el reconocimiento de la pensión, sin embargo se observa que se dio con ocasión de las reclamaciones laborales que presentó el señor Héctor Molina, tal como quedó demostrado en el proceso, siendo notorio que cuando el demandante hace el reclamo de las horas extras, no por tres (3) años, sino por todo el tiempo que ha laborado, es ahí donde toman la decisión de dar por terminado el contrato; quedando por tanto desvirtuada la causal invocada por la empleadora, por lo que solicita se revoque la decisión en este aspecto y condene a Helicentro S.A.S. al pago de la indemnización por el despido sin justa causa.

Respecto a las horas extras aduce que la a quo dejó de valorar los testimonios, en su conjunto. Con respecto al señor Gabriel, si bien no era empleado de Helicentro, si trabajaba con el demandante, pues era el piloto del

helicóptero al cual le hacía mantenimiento éste último; teniendo conocimiento de cómo realizaba la labor. En cuanto al testimonio del señor Aristóbulo, dice que la Juez no lo tuvo en cuenta, porque laboró hasta el año 2012 y frente a prestaciones causadas para ese momento ya había operado la prescripción, con lo que no está de acuerdo porque se debe tener en cuenta la forma en que narra cómo eran las funciones y la manera de operar. Se opone a lo aducido por la *a quo*, quien negó horas extras, por devengar más de 10 salarios mínimos, entendiendo están incluidas las mismas; cuestionándose por qué Helicentro las pagó en el año 2015 hasta la fecha de terminación del contrato, aprobadas por el señor Héctor Godoy.

Se opone a la condena en Costas teniendo en cuenta que el trabajador es la parte débil en la relación laboral y ser desproporcionado el valor impuesto en la Sentencia.

Alegatos de Conclusión:

La apoderada del demandante Héctor Molina Beltrán, reiteró los argumentos esgrimidos al momento de fundamentar su recurso de Apelación en Primera Instancia; solicitando se analicen las pruebas testimoniales y documentales presentadas, se revoque la Sentencia y se concedan las pretensiones formuladas en la demanda.

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

Inicialmente, debe advertirse que la competencia de esta Corporación está dada por los puntos que son objeto de Apelación, entendiendo que las partes quedaron conformes con lo resuelto de más; 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 conflicto jurídico a dirimir, radica en determinar si hay lugar a revocar la Sentencia de Primera Instancia, analizándose: 1) si el demandante Héctor Molina Beltrán fue despedido sin justa causa; 2) si le asiste derecho al reconocimiento y pago de horas extras y 3) si hay lugar a condena en Costas.

Encontrando esta Magistratura procedente confirmar la Sentencia de Primera Instancia; por las siguientes razones:

1º Despido injusto:

Indica la apoderada de la parte demandante que, si bien no hay un tiempo establecido entre la notificación de reconocimiento de la pensión y el uso de la cláusula para dar por terminado el contrato, con las pruebas allegadas se demostró que se dio una causal diferente a la invocada por la demandada; encontrando esta Sala de Decisión Laboral, que no le asiste razón a la recurrente, toda vez que como lo concluyó la *a quo*, la sociedad empleadora demostró la causal que adujo para la terminación del vínculo laboral con el demandante; argumento que comparte esta Sala de Decisión, como se explica a continuación:

Conforme a lo establecido en el artículo 66 del Código Sustantivo de Trabajo, la parte que finaliza el vínculo laboral, debe manifestar el motivo de la decisión al momento de la terminación; veamos:

*“...**ARTICULO 66. MANIFESTACION DEL MOTIVO DE LA TERMINACIÓN.** La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esta determinación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos...”.*

Siendo las causas esgrimidas al momento del despido, las que justifican o no una terminación unilateral de contrato, - y las que deben probarse fácticamente - es así como en Sentencia de la H. Corte Suprema de Justicia, fechada el 24 de mayo de 1960 se indicó:

*“...**Obliga, en el momento de la extinción, expresar la causa o motivo de la ruptura**, a fin de que la parte que termina unilateralmente el contrato no pueda sorprender posteriormente a la otra alegando motivos extraños que no adujo o distintos del que manifestó como justificativo de la terminación. **El incumplimiento de esa obligación**, bien sea por omisión total o manifestación extemporánea o invocación de una causal distinta a la alegada inicialmente, **le quita toda validez a esos motivos y hace posible que la parte que así termina su contrato, deba reconocer a la otra la indemnización correspondiente por ruptura ilícita**, pues, ésta equivale a un incumplimiento del contrato, que da origen a ejercitar la acción resolutoria con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable...” (Negritas fuera de texto).*

Por su parte, en la Sentencia 38872 del 23 de marzo de 2011, la H. Corte, señaló que **el trabajador tiene derecho a conocer con precisión los hechos que dan lugar a despido, para controvertirlas ante eventual debate judicial, sin que se le pueda sorprender en el proceso con otras nuevas y desconocidas:**

*“En efecto, entiende esta Corporación que **el trabajador tiene derecho a conocer con precisión los hechos que soportan la decisión de la empresa** porque tal y como lo han sostenido la jurisprudencia y la doctrina, las finalidades de la norma se concretan en dos sentidos: uno, para quien toma la determinación de dar por terminado el contrato de trabajo que consiste en la imposibilidad de aducir con posterioridad causales o motivos diferentes y, otro, para la parte afectada quien tiene derecho a conocerlas antes de un eventual debate judicial para controvertirlas, sin que se le pueda sorprender en el proceso con otras nuevas y desconocidas.”*

En el asunto debatido, la sociedad empleadora cumplió con su obligación legal y jurisprudencial, de indicar al demandante la justa causa, que consideró daba lugar a la terminación del vínculo laboral y los hechos fundamento de la misma; tal como se constata en la comunicación mediante la cual le informó la finalización del contrato de trabajo; en la cual le indicó:

“Por medio de la presente me permito comunicarle la determinación de esta Compañía de dar por terminado su contrato de trabajo con justa causa a partir de la fecha de este documento a razón del reconocimiento de su pensión de vejez emitida el 01 de noviembre de 2006 por parte del Instituto de Seguros Sociales Seccional Antioquia.

De acuerdo a lo establecido en el numeral 14 del literal A del artículo 7° del Decreto Legislativo 2351 de 1965, donde la concesión de la pensión de la pensión constituye justa causa para la terminación unilateral del contrato de trabajo por parte de la empleadora. ...”

No es motivo de discusión en esta Segunda Instancia, que al demandante le fue reconocida la pensión de vejez desde el año 2006; sin tener incidencia el hecho de haber pasados más de 10 años; toda vez que tal como lo señaló la H. Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, en la Sentencia SL 2303 del 19 de mayo de 2021, Radicado 73815, en que se reiteran la SL 3108 del 31 de julio de 2019, Radicado 78842 y la SL 2509 del 15 de febrero de 2017 “«el retiro del trabajador por reconocimiento de la pensión de vejez entraña una decisión discrecional del empleador. Luego, no se trata de una causal de forzoso acatamiento, sino de una facultad que la ley le brinda al empleador y de la cual puede hacer uso cuando estime conveniente que el servidor ha cumplido su ciclo laboral en la empresa o entidad».”.

Así las cosas, está demostrada la justa causa de terminación del contrato de trabajo que unió a las partes y si en la realidad pudo incidir en esa decisión, un reclamo efectuado por el trabajador, ella no le resta legalidad al despido; por tanto, se confirmará la decisión de Primera Instancia, en cuanto absolvió de la indemnización por despido injusto.

2° Horas extras:

En cuanto a la pretensión de reconocimiento y pago de horas extras, **la Juez de Primera Instancia absolvió al concluir, que no se demostró en debida forma el trabajo en tiempo suplementario, que se aduce en la demanda, realizó el demandante durante toda la relación laboral; decisión que comparte esta Magistratura**, toda vez que:

Partiendo de la carga de la prueba, con la cual, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 164 del Código General del Proceso, *“Toda decisión judicial debe fundarse en las pruebas regular y oportunamente allegadas al proceso.”*, de igual forma el artículo 167 ibidem, determina que *“Incumbe a las partes probar el supuesto de hecho de las normas que consagran el efecto jurídico que ellas persiguen...”* normas estas aplicables por analogía al procedimiento laboral, las partes están obligadas a probar el supuesto de hecho de las normas jurídicas que consagran el derecho que reclaman; el no hacerlo conlleva inexorablemente a la negativa de éstos.

De acuerdo con la carga probatoria, se le impone a las partes procesales, la obligación de aportar las pruebas en que se basan sus afirmaciones, con las cuales pretenden se les reconozca un derecho, la aplicación de una norma, o un efecto jurídico particular.

Respecto al tema de reconocimiento de tiempo suplementario por trabajo en domingos y festivos, horas extras diurnas, nocturnas, dominicales y festivas, la Jurisprudencia de la H. Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, ha sido reiterativa y pacífica en señalar que, **quien reclama el pago por trabajo suplementario, debe acreditar de manera concluyente la cantidad de esas horas extras ó días laborados**; pues de lo contrario carecería de bases suficientes el juzgador para hacer las correspondientes liquidaciones, requiriéndose para su demostración una claridad y precisión tal, que permita al Juez tener certeza sobre el trabajo efectivamente realizado en tiempo extra y no es dable hacer

cálculos o suposiciones para deducirlo, por lo que la prueba debe ser contundente, clara, precisa y específica; así ha sido precisado, entre muchas otras, en las **Sentencias SL 1374 del 24 de marzo de 2021, Radicado 76608; SL 4930 del 7 de diciembre de 2020, Radicado 73790; SL 1149 del 25 marzo de 2020, Radicado 68468 y la SL 2742 del 10 de julio de 2019, Radicado 59912**; en esta última se 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.** ...”. (Negritas fuera del texto).

En la **SL 5264 del 26 de noviembre de 2019, Radicado 67978**, la H. Corte fue más contundente en su posición sobre el tema, al precisar que “...**la pretensión del reconocimiento de trabajo suplementario o los recargos por servicio en jornada nocturna o días dominicales o festivos, imponen al demandante la carga de probar, más allá de cualquier duda razonable**, las horas que fueron laboradas en exceso de la jornada ordinaria o en condiciones extraordinarias y que se denuncian impagadas.. ...”. (Negritas fuera de texto).

En la **SL 4586 del 17 de noviembre de 2020, Radicado 72518**, señaló igualmente que: “*la jurisprudencia de esta Sala se mantiene invariable en que corresponde, en todos los casos, al trabajador demostrarlo «de tal manera que en el ánimo del juzgador no deje duda alguna acerca de su ocurrencia; es decir, el caudal probatorio sobre el que recae tiene que ser de una definitiva claridad y precisión, de forma que no le sea necesario al juzgador hacer cálculos o suposiciones acomodaticias, para determinar el número probable de las que estimen.*”

Y en cuanto a la prueba testimonial, en los casos que se pretende **demostrar tiempo suplementario**, en Sentencia del 8 de julio de 1966, indicó la H. Corte que **se hace necesario que el testigo haya estado en permanente contacto o compañía con el trabajador que pretende el reconocimiento**, para que su dicho resulte inobjetable a la luz de los hechos que se analizan; veamos:

*“Cuando se trata de reclamaciones por concepto de horas extras, es requisito especial el establecimiento del número de horas suplementarias durante las cuales se prestó el servicio. Este es un hecho que debe demostrarse con las probanzas aducidas al juicio. **Refiriéndose a la prueba testimonial en los casos en que se trata de acreditar el trabajo suplemental, ya ha dicho esta corporación que ‘para poder establecer con eficacia que determinado trabajador laboró horas extras mediante testimonio humano, preciso es partir de la base de que el deponente estuvo en permanente contacto con aquel o en su compañía, para que su dicho resulte inobjetable a la luz de los hechos que se analizan’**” (cit. en “Jurisprudencia Laboral 1961/1966”, Jorge García Merlano, p. 257).*

En el asunto debatido, encuentra esta Sala de Decisión Laboral, **que ni documental ni testimonialmente se demostró, como se exige por la jurisprudencia de la H. Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral antes referida, esto es, de manera clara, precisa y específica, las extras ordinarias y festivas y recargos por trabajo en dominicales y festivos durante todo el tiempo se aduce y pretende en la demanda;** sin precisarse ni demostrarse la cantidad de horas extras y días dominicales y festivos laborado que se adeudan; pues se pretende el reconocimiento por todo el tiempo, esto es, entre el 1° de enero de 1996 y el 15 de noviembre de 2016. Observándose que en este caso se allegaron copias de colillas de nómina, que dan cuenta del pago de estos conceptos en los años 2015 y 2016² -lo que finalmente acepta expresamente la recurrente en la Apelación-, con lo cual se desvirtúa el no pago de horas extras por ese período y si las consideraba deficitarias la prueba debe ser más contundente y precisa.

De igual forma, por el tiempo no prescrito con anterioridad al 28 de julio de 2013 se aportan **planillas** de control de horas extras, que se contradicen con la prueba de registro de ingreso y salida al hangar del aeropuerto que certifica la Gobernación de Antioquia, en el disco compacto allegado por la misma parte actora³, en que se constata por ejemplo: que para el día **4 de agosto del año 2014**, en la planilla se indica como hora de inicio 6:00 a.m. y final a las 17 horas (es de anotarse, que en todas las planillas, de todos los días supuestamente laborados, se colocan las mismas horas de inicio y final) y en el control de ingreso y salida se

² Folios 58 a 71.

anota que entró a las 6:35 a.m. y salió a las 16:13; el día **31 de octubre de 2013**, en la planilla de control se anotó que el señor Héctor Molina Beltrán ingresó al aeropuerto a las 7:35 a.m. y salió a las 12:45 de la tarde y **el 1° de noviembre del mismo año** en la planilla de control⁴ se registró que ingresó a las 6:20 a.m. y salió a las 12:30 del mediodía; con lo que se constata que no coincide lo que aparece en las planillas de control de horas extras con la realidad, puesto que está claro en el proceso, así lo reconoció el demandante en su interrogatorio de parte y en los hechos de la demanda, que sus servicios los prestaba en el aeropuerto, en el hangar de la Gobernación de Antioquia, realizando el mantenimiento de dos helicópteros y allí había control de ingreso y salida; existiendo evidentes contradicciones.

En lo relativo a los testimonios de los señores Gabriel Molina Beltrán y Aristóbulo Gómez Moreno de sus dichos no pueden probarse de manera alguna el número de horas extras y dominicales y festivos laborados, con la debida precisión que se requiere, tal como se explicó anteriormente; ya que el testigo Gabriel Molina Beltrán afirmó que fue contratista de la Gobernación de Antioquia como piloto de helicóptero y allí conoció al demandante Héctor Molina Beltrán, aclarando que lo veía sólo cuando iba al aeropuerto, porque su trabajo no era diario y sus actividades eran diferentes. Por su parte el declarante Aristóbulo Gómez Moreno, indicó que conoció al demandante porque trabajaba en el aeropuerto y era técnico de aviación y laboró hasta el año 2012 cuando se pensionó; por tanto, su declaración sería por el período prescrito, prueba no conducente en este caso.

Anotándose que en este caso, lo que en realidad concluyó la *a quo* es que no estaba demostrado debidamente el trabajo extra, además de que en el contrato de trabajo se pactó inicialmente un salario, que según la cláusula adicional, cubría trabajo suplementario, la diferencia horaria y el trabajo festivo; por

³ Folio 207.

⁴ Folio 130.

lo que no le asiste razón a la recurrente cuando afirma que la *a quo* negó horas extras, por devengar más de 10 salarios mínimos.

Así las cosas, de acuerdo a lo expuesto, **no hay lugar al reconocimiento de horas extras, procediendo confirmar la decisión de Primera Instancia**, en cuanto absolvió de dichos conceptos.

3° Condena en Costas:

Indica la apoderada del demandante, que **se opone a la condena en Costas**, teniendo en cuenta que el trabajador es la parte débil en la relación laboral, **siendo desproporcionado el valor impuesto en la Sentencia**; encontrando esta Magistratura que no le asiste razón a su inconformidad, toda vez que:

De conformidad con lo establecido en el artículo 365 del Código General del Proceso, aplicable en materia laboral en virtud de la analogía establecida en el artículo 145 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, “*se condenará en costas a la parte vencida en el proceso., o a quien se le resuelva desfavorablemente el recurso de apelación, casación, queja, súplica...*” y la parte vencida en este proceso fue la sociedad demandada.

Para esta Corporación, la condena en Costas se refiere a una erogación económica que le corresponde efectuar a la parte vencida en juicio por la prosperidad de las excepciones en su contra. Sobre el tema que nos ocupa, **la H. Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, en Sentencias del 22 de enero de 2013, Radicado 40993**, explicó los alcances del Nral. 1° del artículo 392 del Código de Procedimiento Civil -hoy artículo 365 del Código General del Proceso-, precisando que esta disposición “*...contiene un criterio objetivo, dado que no*

condiciona su imposición a circunstancia distinta a la pérdida del proceso o uno de los recursos a que se refiere, de allí que el actuar de buena fe no constituye razón de exoneración de la obligación que tiene la parte vencida de pagar los gastos generados con ocasión del proceso. ...”:

Y en las Sentencias **SL 2946 del 31 de julio de 2019, Radicado 73037 y SL 2087 del 12 de junio de 2019, Radicado 63722**, indicó que la condena en costas, debe ser dispuesta por el juzgador siempre que exista una parte vencida en el proceso. Y en la **SL 3294 del 30 de julio de 2019, Radicado: 66509**, la H. Corte señaló: *“conforme lo ha decantado la Jurisprudencia de la Sala, que la normativa adjetiva aplicable, según el artículo 145 del CPTSS, esto es, el artículo 365 del CGP en otrora el artículo 392 del CPC, **no supedita su reconocimiento a una actuación subjetiva, sino exclusivamente a las resultas del proceso, gravando a la parte que no sacó adelante las pretensiones o, como en este caso, las excepciones.**”* (Negrillas fuera del texto).

Así las cosas, hay lugar a confirmar la decisión recurrida en cuanto condena en Costas a cargo de la parte demandante, al haber sido vencido en este proceso.

Lo anterior advirtiéndose, que **una cosa es la condena en costas** y otra la **liquidación de las agencias en derecho**, en donde han de tenerse en cuenta la naturaleza, calidad y duración de la gestión realizada por el apoderado o la parte que litigó personalmente, la cuantía del proceso y otras circunstancias especiales, **siendo la oportunidad procesal para controvertir el valor de las agencias en derecho**, conforme al procedimiento especial de discusión establecido en el numeral 5° del artículo 366 del Código General del Proceso, **mediante los Recursos de Reposición y Apelación contra el Auto que aprueba la liquidación de Costas.**

Corolario de lo expuesto, esta Sala de Decisión Laboral, confirmará la Sentencia de Primera Instancia que en vía de apelación se conoce, incluida la condena en costas.

COSTAS:

Se condenará en Costas en esta Segunda Instancia, a cargo de la parte demandante, al no haber prosperado el recurso de apelación formulado; fijándose como agencias en derecho la suma de \$200.000,00 en favor de la sociedad demandada; conforme a lo establecido en el artículo 365 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 en todas sus partes la Sentencia de Primera Instancia, de la fecha y procedencia conocidas, que por vía de Apelación se revisa, de conformidad con lo expuesto en la parte considerativa de esta Sentencia.

SEGUNDO: Se CONDENA en Costas en esta Segunda Instancia a cargo del demandante Héctor Molina Beltrán ; fijándose como agencias en derecho la suma de **DOSCIENTOS MIL PESOS (\$200.000,00)** en favor de la sociedad Helicentro S.A.S.; según lo explicado en la parte considerativa.

TERCERO: Lo resuelto se notifica en **ESTADOS** (electrónicos de que trata el artículo 9° del Decreto Legislativo 806 de 2020) y se ordena devolver el proceso al Despacho de origen. En constancia se firma por quienes en ella intervinieron.


Los Magistrados,



MARÍA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ



NANCY GUTIÉRREZ SALAZAR



CARLOS ALBERTO LEBRÚN MORALES

**EL SUSCRITO SECRETARIO DEL TRIBUNAL
SUPERIOR DE MEDELLÍN – SALA LABORAL -
HACE CONSTAR**

Que la presente providencia se notificó por
estados N ° 114 del 1° de julio de 2021

consultable aquí:

<https://www.ramajudicial.gov.co/web/tribunal-superior-de-medellin-sala-laboral/100>