

SALA CUARTA DE DECISIÓN LABORAL

Medellín, tres (3) de agosto de dos mil veintitrés (2023)

SENTENCIA

Proceso	: Ordinario de Segunda Instancia
Demandante	: FREDDY DAVID BARRERA LÓPEZ
Demandado	: YONNYS AGUILAR PEREA
Radicado	: 05001-31-05-008-2020-00267-01
Providencia	: Sentencia
Temas y Subtemas	: Laboral Individual –Despido sin justa causa-
Decisión	: Modifica Sentencia condenatoria
Sentencia N°	: 153

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 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:

Declarar que entre las partes se existió un contrato de trabajo a término fijo de dos (2) meses, el cual inició el 20 de mayo de 2019 y terminó el 29 de febrero de 2020, con un despido injustificado e ilegal, al no acreditarse las justas causas y no permitirse al trabajador su defensa y debido proceso. **Condenar al pago de cesantías, intereses sobre las cesantías, primas de servicios, vacaciones, indemnización por despido injusto e indemnización moratoria** y Costas del proceso.

Hechos relevantes:

Afirma el apoderado de la parte actora que el señor Freddy David Barrera López laboró mediante un contrato de trabajo a término fijo de dos (2) meses para desempeñarse como Técnico de Mantenimiento, realizando actividades de sostenimiento industrial de equipos, las cuales desarrollaba con calidad, eficiencia y cumplimiento; recibiendo comunicación del día de 29 de febrero de 2020, por parte de su empleador Yonnys Aguilar Perea, informándole que su contrato le había sido terminado de manera irrevocable, invocando como justa causa el bajo rendimiento.

Asegura que su mandante nunca recibió llamados de atención ni le fue indicado que tenía un rendimiento no esperado o que su trabajo fuera realizado con negligencia, ni recibió quejas o reportes de mala calidad de los clientes que atendía a domicilio en la prestación del servicio; siendo liquidado de manera parcial,

indicándosele que el excedente se pagaría si firmaba documento del supuesto llamado de atención donde se le decía sobre el rendimiento insuficiente, a lo cual se negó por considerar que con ello se vulneraban sus derechos fundamentales al debido proceso, garantía constitucional que no se ejecutó con la aplicación del despido.

Manifiesta que durante todo el tiempo de servicio del actor recibió *un llamado a la colaboración*, donde le recomendaban cumplir con el contrato y un segundo llamado de atención general en reunión de todos los empleados donde recibieron observaciones sobre la llegada al trabajo; uno en el mes de octubre y el último en el mes de enero de 2020, por lo cual considera que los motivos invocados en la carta de terminación del contrato no son consecuentes con las observaciones y están a más de dos meses después del último escrito, perdiendo la inmediatez y violando el debido proceso.

Respuesta a la demanda:

El señor Yonnys Aguilar Perez, a través de apoderado judicial, indicó que no es cierto que el demandante Freddy David Barrera López realizara su trabajo con eficiencia y cumplimiento, pues muchos usuarios se negaron a pagar los encargos realizados; su labor dejaba mucho que desear, aunque en principio era excelente en su actividad. Agrega que en repetidas ocasiones se le llamó la atención en forma verbal por cuanto muchos usuarios solo pagaban el valor de los repuestos, negándose a pagar la mano de obra por lo deficiente y demorada, de lo cual se daban cuenta los

empleados del taller.

Asegura que al actor se le hacían en forma recurrente llamados de atención, para que colocara cuidado en sus funciones, efectuando los trabajos en la forma correcta y no hacía caso, ocasionando con su negligencia serios y graves perjuicios al establecimiento de comercio. Agrega que es cierto se quedó adeudando parte de la liquidación y el actor nunca se presentó a reclamarla a pesar de los llamados.

Sentencia de Primera Instancia:

El **Juzgado Octavo Laboral del Circuito** de Medellín, mediante Sentencia **declaró que el despido del demandante Freddy David Barrera López, fue sin justa causa; condenó al pago** de la suma de \$11.633.333,00 por concepto **de indemnización**; \$1.316.812,00 por de saldo de las **cesantías, intereses a las cesantías, primas de servicio y vacaciones, indexación** de las condenas y **absolvió de las demás pretensiones** formuladas en la demanda; **condenó en Costas** a cargo de la parte demandada, fijando las agencias en derecho en la suma de \$1.817.052,00.

En lo que respecta al tema objeto de Apelación, **argumentó la a quo que el empleador demandado no cumplió con su carga probatoria de demostrar las justas causa de despido**, que invocó para terminar el contrato de trabajo con el señor Fredy David López, toda vez que si bien los testigos de la parte demandada hacen referencia a la inconformidad que se presentaba con los servicios

prestados por el demandante, **lo cierto es que no precisan en cuales se presentó deficiencia; ni obra prueba de las supuestas quejas de los usuarios o documental que de cuenta de los llamados de atención al actor, pues los allegados no se encuentran suscritos por las partes.**

Recurso de Apelación:

El apoderado del demandado Yonnys Aguilar Perez solicita se revoque la decisión de Primera Instancia en cuanto condenó a la indemnización por despido injusto, ya que con la prueba testimonial se demostró que el demandante no realizaba las labores para las cuales fue contratado, que los trabajos encomendados quedaban mal ejecutados, al punto que los clientes no pagaban el servicio o solicitaban garantía del trabajo y por los reiterados problemas con los usuarios, se le hicieron repetidos llamados de atención; obrando prueba documental que da cuenta de ello y de las inconformidades de los clientes, por lo cual no le asiste razón a la *a quo* cuando afirma que no obra prueba alguna de llamados de atención al trabajador demandante, si bien los testigos no informan de fechas ciertas y claras, todo se dio durante el tiempo de la relación laboral; aceptando el demandante en su interrogatorio de parte que tuvo inconvenientes con dos empresas.

Asegura que además obra prueba documental que no fue tachada ni desvirtuada, la cual da cuenta que al demandante entre el 8 de enero y el 7 de febrero de 2020, se le hizo un seguimiento por su actuar negligente y omisivo y al ser desatendido se procedió a la terminación del contrato de trabajo, lo cual considera esta acorde a lo establecido en los numerales 9 y 13 del Código

Sustantivo del Trabajo; dándose la antelación que consagra la norma de quince (15) días para la terminación del vínculo laboral o para que el trabajador hubiera corregido las faltas, cumpliendo el empleador con la carga exigida por la normatividad, como se demostró tanto documental como testimonial y con el interrogatorio de parte absuelto por el demandante en que acepta llamados de atención e inconvenientes con clientes .

Alegatos de conclusión:

El apoderado del demandado Yonnys Aguilar Perea, reiteró los argumentos aducidos al momento de sustentar su recurso de Apelación, solicitando se revoque la decisión en cuanto condenó a la indemnización por despido sin justa causa.

Y el apoderado del demandante Freddy David Barrera López, reiteró los argumentos indicados en la demanda y en los alegatos de conclusión de Primera Instancia, en lo relativo al despido del actor. **Solicita se ratifiquen las condenas impuestas y se condene al pago de la sanción moratoria,** puesto que a la fecha el demandado no ha pagado la liquidación y resto de prestaciones sociales que adeuda y por tres (3) años no hizo ninguna acción para realizar la consignación y el pago de las acreencias laborales.

Agotado el trámite procesal correspondiente a este tipo de procesos 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**; conforme a lo establecido en los artículos 57 de la Ley 2ª de 1984, 15, 66A y 69 del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social.

Conflicto Jurídico:

El asunto a dirimir, radica en verificar si procede revocar la Sentencia de Primera Instancia en cuanto condenó a la indemnización por despido injusto; analizándose si el empleador demostró las justas causas invocadas para dar por terminado el contrato de trabajo y si hay lugar a pronunciamiento en esta Segunda Instancia sobre condena a indemnización moratoria, lo cual sólo se solicitó en los alegatos de conclusión.

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

1° Despido:

En lo relativo al despido injusto, tanto normativa como jurisprudencialmente se tiene precisado que son las causas esgrimidas al momento del mismo las que justifican o no una terminación unilateral de contrato, - y las que deben probarse fácticamente – correspondiéndole al Juez del trabajo verificar si lo

argumentos fácticos invocados están o no tipificados en el ordenamiento legal. Sobre el tema se ha pronunciado la H. Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, entre otras, en las Sentencias SL 339 de 2023², SL 3276 de 2021, en la cual se reitera la SL 1077 de 2017 y en la Sentencia fechada el 24 de mayo de 1960.

Igualmente ha señalado la jurisprudencia de la H. Corte, que **cuando se invocan varias conductas como constitutivas de una justa causa para poner fin a la relación laboral, como aquí sucede, le basta al empleador probar la existencia de una que tenga la identidad, mérito o fuerza suficiente para serlo**; al respecto ver las Sentencias SL 605 y SL 204 del presente año 2023; SL 3823 de 2020 y SL 2342 de 2019; en esta última, reiterando providencia del 20 octubre de 2009, Radicado 36558, se indicó:

“[...] cuando se invoca para la terminación del contrato de trabajo con justa causa, un motivo o falta derivada de varias irregularidades o anomalías cometidas por el trabajador, basta con demostrar una de ellas, puesto que si la misma tiene la identidad o fuerza para configurar la causal alegada, como en esta oportunidad ocurre en relación con la negligencia grave de la demandante en el desempeño de sus funciones, sería esto suficiente para acreditar la justificación del despido y tener por legítimo el proceder del empleador. ...” (Negritas y subrayas fuera del texto).

Respecto a la **carga de la prueba** corresponde al trabajador demostrar el despido y al empleador las justas causas del mismo, así lo ha precisado la H. Corte, entre otras, en las Sentencias SL 1639 y SL 816 del año 2022; SL 064 de 2020 y la SL 4547 de 2018;

² “...de forma reiterada la jurisprudencia de esta Sala ha sostenido que, aunque el empleador no está obligado a citar la norma en que se adecuan los hechos invocados como fundamento de la justa causa, sí es necesario exponer los motivos concretos en que se funde la decisión, en aras de garantizar el derecho de defensa, sin que posteriormente se puedan traer a colación motivos diferentes a los expuestos al momento del despido como sustento de la determinación empresarial.”

en la primera de las providencias indicó: “En lo atinente a la indemnización por despido sin justa causa previsto en el artículo 64 del CST, debe indicarse que reiteradamente se ha sostenido por parte de la Sala que al trabajador le corresponde mostrar el hecho del despido, mientras que al empleador la justa causa del finiquito contractual”.

En el asunto debatido no es motivo de discusión el despido y en cuanto a las justas causas de la terminación del vínculo, mediante comunicación del 29 de febrero de 2020³, se adujo por el empleador Yonnys Aguilar Perea, **además del bajo rendimiento laboral la causal de inadecuado trabajo para realizar la labor encomendada**; vamos:

“A través del presente documento, desde las directivas de time mantenimientos industriales. Le comunicamos, que se ha tomado la decisión irrevocable de dar por terminado su contrato como profesional, con base en lo dispuesto por el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo.

Respecto a la toma de esta decisión, se debe a los siguientes motivos: Bajo rendimiento laboral, el inadecuado trabajo para realizar la labor encomendada.

Debe usted saber que las faltas mencionadas están clasificadas como causas justificadas de despido, de acuerdo con el artículo 62 del código sustantivo laboral.

Sin otro motivo que añadir, agradecemos su colaboración hasta la fecha. ...” (Negrillas y subrayas fuera del texto).

Las causales invocadas por el empleador encajan en los **numerales 9° y 13° del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo**, veamos:

“...9. El deficiente rendimiento en el trabajo en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando

³ Folio 17 del archivo 01 del expediente digital.

no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del empleador.

13. La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada.”

Respecto a esta última causal, esto es, *ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada*, sostiene el apoderado apelante que con la prueba testimonial se demostró que el demandante no realizaba las labores para las cuales fue contratado, que los trabajos encomendados quedaban mal realizados, al punto que los clientes no pagaban el servicio o solicitaban garantía del trabajo y por los reiterados problemas con los usuarios, se le hicieron repetidos llamados de atención.

Asistiéndole razón a la parte demandada, toda vez que conforme se indicó por los testigos Joan Andrés Castrillón Montoya y Saúl Eduardo Vega Vahos –usuarios del servicio-, los trabajos realizados por el actor fueron deficientes por lo cual le manifestaron su inconformidad al señor Yonnys Aguilar Perea, empleador de aquél, solicitando hacer efectiva la garantía del servicio, afirmando incluso no pagar el valor del mismo; aceptándose desde la demanda y por el demandante en su interrogatorio de parte, que su empleador le hizo llamados de atención por los trabajos realizados que generaban inconvenientes con los clientes, veamos:

El declarante Joan Andrés Castrillón Montoya, afirmó que el señor Yonnys Aguilar Perea le presta servicios de Mantenimiento a la empresa que administra y en varios trabajos que requirió mandaron al demandante Freddy David Barrera y respecto de los mismos tuvo que solicitar la garantía por no

haber quedado bien realizados. Manifestó que nunca estuvo a gusto con lo realizado por el actor y **sabe le llamaron la atención porque muchas veces se manifestó al proveedor la inconformidad del servicio, que no se iba a continuar contratando el mismo, solicitándole cambiaran el técnico,** a lo cual el demandado le dijo que se estaban haciendo los correctivos y **tiene entendido lo despidió por haberse presentado inconformidades de los usuarios del servicio, lo cual generó al señor Yonnys Aguilar inconvenientes con los mismos.** Asegura que en muchos servicios que hizo el actor no generaba la expectativa para la asistencia que se prestaba. Al ser preguntado si en alguna oportunidad manifestaron al señor Aguilar que no se iba a pagar la mano de obra por el deficiente servicio del demandante, contestó: *“Si señor. Tanto así que **en una de las garantías le solicité que no me lo enviara a él nuevamente porque el trabajo iba a quedar mal hecho otra vez, que me enviara a otra persona y que obviamente eso yo no lo iba a pagar**”.* Sobre el servicio que le prestó el actor indicó que *“no conforme con el servicio totalmente, porque se notaba que era una persona que estaba era como empezando, deficiencia y muy poca diligencia en el servicio”* y que recuerda cuántos servicios prestó el actor, pero que fueron entre 3 y 6 servicios aproximadamente.

Y el señor Saúl Eduardo Vega Vahos; afirmó que dentro de su local tenía un área subarrendada al señor Yonnys Aguilar, quien le presentó al demandante como su trabajador; que en algunos servicios que le solicitó al demandado para efectuar en unas empresas, una o dos veces envió a David y él –el declarante– le dijo que no lo volviera a mandar porque no prestaba el servicio en debida forma. Sostiene respecto al servicio que en alguna oportunidad le prestó el demandante que *“era muy displicente el trabajo, el servicio era poco eficiente”* y **que dos veces le dijo al señor Yonnys**

que “cuando me preste un servicio hágalo usted personalmente o me manda a Walther –que es otra persona que le ayuda- pero con David, hágame el favor y no me lo vuelva a mandar porque no estoy completamente conforme con los servicios que me ha prestado”; que el servicio del demandante era deficiente. Indica que los dos servicios a que hizo referencia, uno a la empresa Disamar en la 65, que él se encontraba fuera de la ciudad –el declarante-, y como el servicio no quedó bien, le tocó ir a él a terminarlo y fue esa vez en que le hizo la primera observación al demandado; que en el segundo servicio le dijo que si no podía ir él –el demandado-, le mandara entonces al otro trabajador de nombre Walther.

En el interrogatorio de parte absuelto por el señor Freddy David Barrera López, sostuvo que laboró para el demandado Yonnys Aguilar como técnico de mantenimiento. **Aceptó que se le hicieron dos llamados de atención por escrito,** pero antes que lo despidieran el demandado no le informó nada, sino que el 29 de febrero lo esperó para que le pagara la quincena y le dijo que hasta ese día trabajaban. Sostiene que en la reunión del 6 de febrero hubo un llamado de atención por del horario en el tiempo de alimentación; **que el documento del llamado de atención él lo leyó y lo firmó, que decía que se le daban unas indicaciones al trabajador y efectivamente él empezó acatarlas y no existieron otros llamados de atención.** Manifiesta que laboró de octubre de 2019 a febrero de 2020 y fue contratado para técnico de mantenimiento, pero el día que se realizó la misma le mencionó al señor Yonnys que era tecnólogo en mantenimiento mecánico, que el tema como tal de la electrónica, que era a lo cual el demandado se dedicaba y de la electricidad para lo cual estaba el supervisor, él no tenía ningún conocimiento, no estaba especializado en eso y el apoyo que le iba a brindar como técnico

de mantenimiento era en la parte mecánica.

Y el demandado Yonnys Aguilar Perea, manifestó que el señor Fredy David laboró para él unos ocho meses y medio, para realizar labores de auxiliar de mantenimiento y **le hizo muchos llamados de atención de manera verbal y algunos escritos**; que el actor no conocía el área, pues venía de otra rama electrónico mecánico, que los tres primeros meses fueron de aprendizaje, lo fue llevando y no lo acosaba, le fue enseñando y ya luego lo enviaba a empresas; que el actor le dijo sus falencias, pero se trató de estar ahí para ayudarlo, tanto él como su otro trabajador Walter Duque le daban indicaciones; que ya luego de 3 ó 4 meses empezó a ver la deficiencia del trabajo del demandante, como que no le importara nada y empezó a recibir muchas quejas de los clientes; que los llamados de atención fueron por bajo rendimiento, por trabajos que no hizo bien, rechazados y por eso le tocó llamarle la atención y a pesar de que cumplió los tres meses lo dejó, pero esos dos meses siguientes fueron muy precarios porque se le subieron las solicitudes de prestar garantías, se presentaron muchos daños, lo mandaba hacer trabajos sin resolverlos y los clientes desesperados por sus equipos de trabajo y se le empezaron a cerrar las puertas; que luego se sentó con el actor, le dijo que ya no le estaba dando, le mostró los clientes que decían que no iban a pagar los servicios que él realizaba, que no lo podía sostener parado y con ello pensó que habían llegado a un mutuo acuerdo de terminación.

En cuanto a la prueba documental, la parte actora anexó con la demanda **“carta de compromiso”** fechada el 7 de febrero de 2020, suscrita por el demandante⁴ en la cual se indicó: “Por medio

⁴ Folio 14 del archivo 01 del expediente digital.

de la presente yo, Freddy David barrera López, identificado con cedula de ciudadanía 1.049.642.874, me comprometo a, el cumplimiento con mis horarios y responsabilidades, adquiridas al momento de firmar el contrato. En pro del mejoramiento de los servicio (sic) que brindamos”

Y documento identificado como “RELACIÓN DESCUENTO EN LIQUIDACIÓN POR MANO DE OBRA” en el cual el empleador demandado hace una relación de descuentos basados en que no se cancelaba la mano de obra de esas empresas al no quedar conformes con el trabajo por él realizado⁵ y respecto del cual al ser preguntado en el interrogatorio de parte absuelto sobre el mismo, el actor manifestó: “Si yo lo aporte a la demanda porque era algo de que digamos no me correspondía. Yo no hacía el cobro a los clientes, yo no era el que tenía el pretrabajo, es decir la labor que se hace después del trabajo de mirar que haya quedado bien, eso lo hacía Yonnys.”

Analizada en su conjunto la prueba documental reseñada con la testimonial e interrogatorios absueltos por las partes, a la luz de lo consagrado en el artículo 61 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, encuentra esta Colegiatura que **se demostró que el señor Freddy David Barrera López fue negligente en el cumplimiento de sus actividades e incurrió en violación de sus obligaciones y funciones, configurándose la causal de ineptitud para realizar las labores encomendadas** y que fuera invocada por el empleador para dar por terminado el vínculo contractual que los unía; evidenciándose con la prueba testimonial practicada el incumplimiento de las obligaciones por parte del demandante, quien no realizaba su trabajo en debida forma, causando perjuicio al empleador en tanto

⁵ Folio 16 del archivo 01 del expediente digital.

frente a las mismas se mostró inconformidad de los clientes, con la advertencia de no pago de la mano de obra y de no seguir utilizando los servicios.

De acuerdo a lo expuesto, **se concluye que se demostró la justa causa de despido aducida por el empleador** demandado, esto es, **inadecuado trabajo para realizar la labor encomendada**, conforme al numeral 13 del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, **procediendo revocar la decisión de Primera Instancia en cuanto condenó a la indemnización por terminación del contrato sin justa causa.**

No obstante existir una justa para el despido, **encuentra esta Colegiatura que el empleador no cumplió con la obligación legal de efectuar el preaviso establecido en el inciso final del citado artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo**, que preceptúa “...En los casos de los numerales 9 a 15 de este artículo, para la terminación del contrato, el empleador deberá dar aviso al trabajador con anticipación no menor de quince (15) días...”, pues como se constata en la carta de terminación del contrato de trabajo⁶ el demandante fue despedido el mismo 29 de febrero de 2020.

Sobre el entendimiento que se debe dar a esta norma la H. Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral desde la Sentencia fechada el 16 de mayo de 2001, Radicado 14777, reiterada en las providencias del 19 de febrero de 2008, Radicado 30819, del 11 de agosto de 2009, Radicado 34847 y SL 5287 de 2019, fijó una nueva línea jurisprudencial, diferenciando entre el

⁶ Folio 17 del archivo 01 del expediente digital.

despido injusto y el ilegal, señalando que el primero se presenta cuando no se da una justa causa que lo justifique, mientras que el segundo, se da cuando dicho despido, pese a ser justo, no se da con el lleno de las formalidades que la ley establece, que para el caso bajo análisis sería el haber dado el aviso de los 15 días, siendo la consecuencia el reconocimiento del valor del salario correspondiente a ese lapso de tiempo; veamos:

“...Por lo tanto, para los efectos del artículo 7° del decreto 2351 de 1965, se puede y debe diferenciarse el despido injusto del ilegal, por lo que no resulta pertinente a la luz de los artículos 1 y 18 del código sustantivo del trabajo, ni aún del 19 de ese mismo estatuto, aplicar, para los fines indemnizatorios, el artículo 64 de ese mismo estatuto sustantivo. Esto porque esta última norma parte de la base, como lo ha dicho la jurisprudencia, que la terminación del contrato sin justa causa produce un perjuicio cierto al trabajador y tasa previamente el valor del mismo en lo que corresponde al daño emergente, y es innegable que para lo uno y otro tiene en consideración que no había justa causa para romper el contrato por lo que el empleador debe indemnizar el perjuicio que con su conducta ocasiona al trabajador afectado.

Es por lo anterior que la regulación del mencionado precepto no cabe aplicarla a una situación diferente a la que ella prevé, como lo es la terminación unilateral del contrato existiendo la justa causa pero omitiendo el empleador dar el aviso de los 15 días que ordena el artículo 7° del decreto 2351 de 1965, pues en ese evento acudiendo a la filosofía que contiene el artículo 64 del código sustantivo del trabajo, el perjuicio que, en principio, por lucro cesante se le causa al trabajador, sería el valor del salario correspondiente a ese lapso, que es lo que éste deja de recibir antes de finalizar el contrato si se hubiera dado el aludido aviso.

Al no ajustarse, entonces, a la proporcionalidad que el aludido artículo 64 tiene en cuenta para tasar el perjuicio por terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa, no debe acudirse a ese precepto para regular la situación que se presenta en este proceso.

En consecuencia, lo hasta aquí comentado y los argumentos que se exponen en el salvamento de voto que se trajo a colación sobre el punto materia de controversia, **impone rectificar el criterio jurisprudencial vigente respecto a la incidencia que tiene de no dar el aviso previsto en el artículo 7° del decreto 2351 de 1965, en el sentido que la consecuencia de ello es reconocer los perjuicios que se demuestren sean fruto de tal omisión, los que en ningún caso podrán ser inferiores al valor de los 15 días de salario correspondientes al mínimo de anticipación con que se debe dar el preaviso; criterio al cual se acudirá para la solución del recurso objeto de estudio. ...**” (Negrillas fuera del texto).

Según lo analizado en precedencia, **hay lugar a condenar**

al empleador Yonnys Aguilar Pérez a pagar por perjuicios en favor del demandante, por el despido ilegal –al no dar aviso de la terminación del contrato en el término establecido para ello–, la suma de \$500.000,00, valor que corresponde a quince (15) días de salario.

Corolario de lo expuesto, **esta Colegiatura modificará la Sentencia de Primera Instancia, revocándola en cuanto condenó a la indemnización por despido injusto, absolviendo a la parte demandada de la misma y condenándose al pago de perjuicios por despido ilegal**, según lo explicado.

2° Indemnización moratoria:

El apoderado del demandante Freddy David Barrera López, en los alegatos de conclusión solicita se condene al pago de la sanción moratoria (tema no objeto de apelación), debido a que a la fecha el demandado no ha pagado la liquidación y resto de prestaciones sociales que adeuda y por tres (3) años no hizo ninguna acción para realizar la consignación y el pago de las acreencias laborales.

Sobre el alcance que los Alegatos de Conclusión, es de anotarse que no tienen por finalidad, adicionar, corregir o enmendar la Apelación, no siendo la oportunidad procesal para pedir pronunciamiento, sobre lo que no es materia de discusión.

Al respecto la H. Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, en Sentencia SL 034 de 2023 en la cual se reitera

la SL 3144 de 2021, señaló que los alegatos de conclusión son un informe que presentan los litigantes sobre el análisis de los hechos a la luz de las pruebas producidas para defender sus posturas procesales, sin que en los mismos se pueden proponer nuevas pretensiones, como tampoco incluir hechos nuevos ni desbordar las materias objeto de los recursos, veamos:

“...no debe olvidarse que los alegatos de conclusión son un informe que presentan los litigantes sobre el análisis de los hechos a la luz de las pruebas producidas para defender sus posturas procesales y los hechos y pretensiones incluidos en la demanda, en la contestación, en la reconvención, en las excepciones, y en la sustentación de los recursos, con el fin de «apoyar la veracidad de los hechos narrados concordándolos con los hechos probados, de manera que en las mismas no se pueden proponer nuevas pretensiones, como tampoco incluir hechos nuevos ni desbordar las materias objeto de los recursos, y para el caso de las apelaciones, incluyen además el desarrollo de los argumentos expuestos ante el juez de primera instancia» (CSJ SL4397-2015 y CSJ SL2136-2014)”

Y en la Sentencia del 25 de mayo de 2010, Radicado 36610, precisó que los alegatos no suplen la sustentación del recurso de apelación y por tanto no es factible hacer alusión a nuevos puntos de impugnación o a otras inconformidades de las ya planteadas, ya que en ellos debe tratarse aspectos relacionados con los argumentos inicialmente señalados por el apelante como objeto de discordia, sin que puedan tenerse en cuenta en segunda instancia nuevas fundamentaciones.

Así las cosas, no está llamada a prosperar la solicitud formulada por el apoderado de la parte actora en sus Alegatos de Conclusión.

Corolario de lo expuesto, esta Sala de Decisión Laboral modificará la Sentencia de Primera Instancia de la fecha y procedencia conocidas que por vía de Apelación se revisa, en

los términos antes indicados, confirmándose en todo lo demás.

COSTAS:

No se condenará en Costas en esta Segunda Instancia al haber prosperado el recurso de Apelación; de conformidad con lo establecido en los artículos 365 y 366 del Código General del Proceso y Acuerdo 10554 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: MODIFICAR la Sentencia de Primera Instancia, que por vía de **Apelación** se conoce, **REVOCÁNDOSE** en cuanto condenó a la indemnización por despido injusto; **CONDENÁNDOSE** al señor **YONNYS AGUILAR PEREA**, a reconocer y pagar al demandante **FREDDY DAVID BARRERA LÓPEZ**, la suma de **QUINIENTOS MIL PESOS M/L (\$500.000,00)**, **por concepto de perjuicios por despido ilegal;**

CONFIRMÁNDOSE la decisión en todo lo demás; de conformidad con lo explicado en la parte considerativa de esta Providencia.

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.

Las Magistradas,



MARÍA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ

En ausencia justificada

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	: FREDDY DAVID BARRERA LÓPEZ
Demandado	: YONNYS AGUILAR PEREA
Radicado	: 05001-31-05-008-2020-00267-01
Providencia	: Sentencia
Temas y Subtemas	: Laboral Individual –Despido sin justa causa-
Decisión	: Modifica Sentencia condenatoria
Sentencia N°	: 153

FECHA SENTENCIA:

3 de agosto de 2023

Fijado hoy viernes 4 de agosto de 2023 a las 8:00 a.m.

Desfijado hoy viernes 4 de agosto de 2023 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