

TEMA: INDEMNIZACIÓN DE PERJUICIOS POR DESPIDO- La falta de comunicación en tiempo de la terminación del contrato con justa causa, en relación con las circunstancias descritas en los numerales 9° a 15 del artículo 62 del CST, no conlleva, de la manera en que lo persigue la acusación, a la indemnización del artículo 64 del CST, sino a una que cubra el perjuicio causado con aquella falta, equivalente, por lo menos, a 15 días de trabajo. /

HECHOS: Se Solicita que se declare la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido, desde el 17 de octubre de 1977, el cual fue terminado en forma ilegal y sin justa causa por el empleador el día 30 de agosto de 2019, utilizando razones diferentes a la causal invocada o en subsidio se declare que incumplió el término de notificación previa; se condene al reintegro, con el pago de las acreencias laborales a que haya lugar. El Juzgado Veinticinco Laboral del Circuito condenó a la sociedad demandada a reconocer y pagar al señor Mario de Jesús Ramírez Zuluaga la suma de \$938.200 por concepto de indemnización de perjuicios por despido irregular, \$1'493.547 por diferencia en el pago de la póliza de salud durante el año 2018, indexación sobre los anteriores valores; absolvió de las demás pretensiones. Por tanto, el conflicto jurídico es si a la terminación del contrato de trabajo por justa causa consistente en el reconocimiento de la pensión de vejez al trabajador, la demandada le avisó con anticipación no menor a quince (15) días; así mismo, si hay lugar a revisar la orden de reintegrar diferencias encontradas por la a quo en los descuentos de nómina por concepto de póliza de salud y si debe revocarse la condena en Costas.

TESIS: Está acreditada la justa causa en la que el empleador fundamentó el despido – reconocimiento de la pensión de vejez -, como lo permite el numeral 14 del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, que fue la norma invocada en la carta de terminación del vínculo (...); caso en el cual, el inciso final de dicha norma precisa que “...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.(...)Al respecto, la apoderada de la sociedad demandada aduce en el recurso de Apelación, que el empleador cumplió con dicho preaviso, en forma verbal, en el marco de una reunión celebrada el día 9 de agosto de 2019, esto es, 21 días antes de la expiración del vínculo laboral, entre el trabajador, el Coordinador de Transporte como jefe inmediato y la Gerente de Gestión Humana y que si bien las testigos aportadas son personas sin participación directas en la reunión, sí tuvieron conocimiento por conducto de la señora Beatriz López jefe inmediata de Luz Aidé.(...)Con el fin de verificar lo afirmado por la recurrente, esta Judicatura procedió con el análisis de los aludidos testimonios, encontrándonos con que la señora Margarita Tejada Palacio, expuso que se desempeña como Auxiliar de Gestión Humana de la demandada desde el año 1998; respecto al caso del señor Mario de Jesús precisó que tuvo conocimiento porque en su rol le corresponde el manejo de la microfilmación y archivo de los documentos relativos al trabajador que se retira, habiéndosele encomendado la tarea de llamar al demandante para que se hiciera presente en la sede de la compañía, con el fin de entregarle la carta de retiro; le realizó tres o cuatro llamadas, de las cuales contestó una y le manifestó que no tenía tiempo de ir. Explicó que no tiene registro de las llamadas, la carta no se le envió por correo electrónico ya que no contaba con este medio virtual como sí lo tenían otros empleados y dada la relación de confianza durante tantos años no se vio la necesidad, tampoco se le envió por otro medio. En cuanto a la reunión que se afirma fue realizada con el trabajador, expresó: “...no estoy segura cuándo fue la reunión ... creería que verbalmente lo citaron, Luz Aidé o Albeiro, de eso si no estoy enterada...”, dijo que no escuchó, ni asistió al aludido encuentro en la sede la compañía.(...)De lo anterior es claro que en el expediente no existe prueba de la afirmación, referente a que el empleador demandado haya notificado preaviso al trabajador en reunión celebrada el día 9 de agosto de 2019, pues las declarantes, hicieron

mención a dicho encuentro en la sede de la empresa por cuanto laboran en áreas conexas o relacionada, pero desconocen los temas tratados por sus intervinientes, lo que es entendible y razonable al no haber sido citadas al encuentro; tampoco hay registro o acta de lo allí debatido; máxime que el demandante en interrogatorio de parte negó que se le hubiere puesto de presente ese tema, afirmando que lo único conversado con la Gerente de Talento Humano fue un tema relativo a un viaje por Europa en fechas anteriores.(...)Por tanto, al haberse notificado la terminación unilateral del contrato de trabajo con efectos inmediatos para el mismo día 30 de agosto de 2019, fecha final de prestación del servicio y coincide con la constancia de recibido por parte del trabajador (...), es claro que el empleador demandado incumplió la obligación de dar aviso con anticipación no menor de quince (15) días, como dispone el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo; tal como explicó la a quo.(...)Debiéndose indicar que conforme a lo establecido en el artículo 50 del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social, el juez de segunda instancia no está facultado para pronunciarse por fuera o más allá de lo pedido, solo el Juez que conoce en primera instancia podrá ordenar el pago de salarios, prestaciones o indemnizaciones distintos de los pedidos, cuando los hechos que los originen hayan sido discutidos en el juicio y estén debidamente probados, o condenar al pago de sumas mayores que las demandadas por el mismo concepto, cuando aparezca que éstas son inferiores a las que corresponden al trabajador (SL9518-2021); además, el apoderado del demandante guardó total conformidad frente a la Sentencia de Primera Instancia, ya que en el momento procesal oportuno para interponer el recurso de Apelación de manera expresa contestó "...sin recursos su señoría..." (...); no siendo la etapa de alegatos en esta instancia una oportunidad para revivir etapas procesales precluidas.(...)No obstante, se hace pertinente recordar que sobre el entendimiento que se debe dar a esta norma, la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia 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, SL 5287-2019, ha diferenciado entre el 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 presenta cuando dicho despido, pese a ser justo, no es con el lleno de las formalidades que la ley establece, que para el caso bajo análisis consiste en no haber dado el aviso de los 15 días, siendo la consecuencia el reconocimiento del valor del salario correspondiente a ese lapso, tal como precisó en SL169-2022 "...la falta de comunicación en tiempo de la terminación del contrato con justa causa, en relación con las circunstancias descritas en los numerales 9° a 15 del artículo 62 del CST, no conlleva, de la manera en que lo persigue la acusación, a la indemnización del artículo 64 del CST, sino a una que cubra el perjuicio causado con aquella falta, equivalente, por lo menos, a 15 días de trabajo..."; tal como concluyó la Juez de Primera Instancia.(...)Así las cosas, esta Sala de Decisión Laboral encuentra procedente confirmar la Sentencia de Primera Instancia, en cuanto condenó al reconocimiento y pago de \$938.200 en favor del demandante, valor correspondiente a quince (15) días de salario como perjuicios por despido ilegal (el salario básico en el año 2019 fue de \$1'876.400).(...

MP:MARÍA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ

FECHA: 06/11/2024

PROVIDENCIA: SENTENCIA



REPÚBLICA DE COLOMBIA
Rama Judicial del Poder Público



SALA CUARTA DE DECISIÓN LABORAL

Medellín, seis (6) de noviembre de dos mil veinticuatro (2024)

SENTENCIA

Proceso : Ordinario de Segunda Instancia
Demandante : **MARIO DE JESÚS RAMÍREZ ZULUAGA**
Demandado : **EL COLOMBIANO S.A. Y CÍA. S.C.A.**
Radicado : **05001 31 05 021 2020 00079 01**
Providencia : Sentencia
Temas y Subtemas : Laboral Individual – Indemnización por despido ilegal, reembolso de sumas descontadas por póliza de salud, costas procesales-
Decisión : **Confirma Sentencia condenatoria**
Sentencia N° : **240**

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

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

ANTECEDENTES

Pretensiones:

Se declare la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido, desde el 17 de octubre de 1977, el cual fue terminado en forma ilegal y sin justa causa por el empleador el día 30 de agosto de 2019, utilizando razones diferentes a la causal invocada o en subsidio se declare que incumplió el término de notificación previa; **se condene al reintegro**, con el pago de las acreencias laborales a que haya lugar, indemnización moratoria, indexación, costas procesales. **En subsidio**, se ordene el pago de **indemnización por despido sin justa causa.**

Hechos relevantes:

Se afirma que el demandante se vinculó con El Colombiano S.A. mediante contrato de trabajo a término indefinido, desde el 17 de octubre de 1977, desempeñando el cargo de conductor en la compañía y para miembros de la familia de los propietarios; desde el 1° de octubre del año 2009 Colpensiones le reconoció la pensión de vejez, hecho conocido por su empleador, no obstante continuó laborando en los términos del contrato inicial, hasta el día 30 de agosto de 2019 cuando la demandada decidió dar por terminada la relación, sin anuncio previo, pese a que la comunicación tenía fecha del 9 de agosto de ese año, recibiendo la liquidación de las prestaciones sociales, sin incluir indemnización por despido injusto. Expone que la carta de terminación se sustentó en el reconocimiento de la pensión de vejez, pero los verdaderos motivos estaban relacionados con la nueva composición accionaria de la

compañía. La última asignación salarial fue de \$1'876.400, prestaba el servicio de 7am a 4pm de lunes a sábado, su jefe directo era el Coordinador de Transporte señor Albeiro Vargas.

Agrega que contaba con un beneficio, consistente en que la empresa le otorgaba un subsidio para el pago de póliza de salud y el trabajador aportaba el restante, habiéndose efectuado durante los últimos años descuentos de nómina por este concepto, que superaban el valor real a pagar a la compañía de seguros.

Respuesta a la demanda:

El Colombiano S.A. y Cía S.A. a través de apoderada judicial, admitió lo referente a la existencia del contrato de trabajo y su modalidad, extremos temporales, cargo desempeñado por el demandante, salario devengado, el reconocimiento de la pensión de vejez; frente a los demás hechos afirmó que no son ciertos. Explica que al demandante se le preavisó el día 9 de agosto de 2019 la decisión de dar por terminada su vinculación laboral a partir del día 30 del mismo mes y año, por habersele reconocido la pensión de vejez, en el marco de una reunión en las oficinas de la compañía sede Envigado, con presencia del demandante, la Gerente de Gestión Humana señora Beatriz Eugenia López Correa y el Coordinador de Transporte señor Albeiro Vargas Arredondo. Aceptó también que se otorgaba un beneficio económico para el pago de medicina prepagada y/o póliza de salud, efectuándose los descuentos quincenales de nómina correspondientes a la fracción de la prima a cargo del trabajador, sin realizarle deducciones adicionales. Se opuso a la prosperidad de las pretensiones y formuló en su defensa las excepciones que denominó existencia de

justa causa para terminar el contrato de trabajo, inexistencia de la obligación de las obligaciones demandadas, buena fe, cobro de lo no debido, enriquecimiento sin justa causa, prescripción, compensación, genérica.

Sentencia de Primera Instancia:

El Juzgado Veinticinco Laboral del Circuito de Medellín², mediante Sentencia del 20 de junio de 2023, **condenó a la sociedad demandada a reconocer y pagar** al señor Mario de Jesús Ramírez Zuluaga la suma de **\$938.200** por concepto de **indemnización de perjuicios** por despido irregular, \$1.493.547 por diferencia en el pago de la póliza de salud durante el año 2018, indexación sobre los anteriores valores; absolvió de las demás pretensiones; impuso costas a cargo de la demandada, fijando las agencias en derecho en cuantía de \$180.000 en favor del demandante.

La Juez de Primera Instancia explicó en términos generales, que la demandada adujo haber preavisado al trabajador en una reunión llevada a cabo en las instalaciones de la compañía, sobre lo cual no allegó ninguna prueba, indicando que los declarantes no tuvieron participación en la mencionada reunión y por tanto no eran conocedoras de lo allí tratado, incumpléndose con el preaviso de 15 días contemplado en la normatividad aplicable. En cuanto a los descuentos por póliza de salud, precisó que se efectuó la comparación entre los valores certificados por la compañía de seguros y las deducciones realizadas por el

² Por disposición de los Acuerdos PCSJA20-11650 del 28 de octubre de 2020 y CSJANTA21-16 del 24 de febrero de 2021.

empleador, encontrando retenciones que superaban el valor cobrado por el servicio, reconociendo las diferencias por el tiempo que no estuviere afectado por prescripción.

Recurso de Apelación:

La apoderada de la demandada solicita se revoque la Sentencia de Primera Instancia, afirmando que según el testimonio de Luz Aidé Agudelo, ésta informó cuál era el objetivo de la reunión que se tuvo con el demandante; así mismo, María Margarita Tejada manifestó que en varias oportunidades llamó al señor Mario de Jesús con el fin de notificarle acerca de la terminación del contrato; **aunque se trate de personas sin participación directas en la reunión, sí tuvieron conocimiento por conducto de la señora Beatriz López jefe inmediata de Luz Aidé, cumpliéndose con el preaviso sobre la terminación del contrato de trabajo de manera verbal.** Sostiene que **no hay ningún valor adeudado por retenciones en exceso sobre póliza de salud**, ya que los pagos se dedujeron en forma debida. Así mismo se revoque la condena en **Costas**.

Alegatos de conclusión:

El apoderado del **demandante** expone que el preaviso en este caso no corresponde a 15 días sino a tres (3) meses, pues la comunicación que se debe enviar a la administradora de pensiones debe estar acompañada del comunicado de terminación del contrato enviado al trabajador; solicita que en caso de confirmarse la Sentencia de Primera Instancia en lo que respecta al

reconocimiento indemnizatorio, se haga uso de las facultades extra y ultra petita, declarándose el despido ineficaz e ilegal, para así ordena el reintegro del señor Mario de Jesús; en caso contrario, se ordene el pago de una indemnización por despido acorde con la situación, con la sanción moratoria respecto a salarios y prestaciones legales adeudadas.

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 es procedente revocar la Sentencia de Primera Instancia; analizándose 1) si a la terminación del contrato de trabajo por justa causa consistente en el reconocimiento de la pensión de vejez al trabajador, la demandada le avisó con anticipación no menor a quince (15) días; así mismo, 2) si hay lugar a revisar la orden

de reintegrar diferencias encontradas por la a quo en los descuentos de nómina por concepto de póliza de salud y 3) si debe revocarse la condena en Costas.

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

Está por fuera de discusión la existencia del contrato de trabajo que unió a las partes entre el 17 de octubre de 1977 y el 30 de agosto de 2019, que el demandante se desempeñó como conductor, el último salario devengado fue de \$1.876.400; **mediante Resolución No 109132 del 16 de diciembre de 2010 Colpensiones reconoció pensión de vejez al señor Mario de Jesús con efectos a partir del 1° de octubre de 2010**, con inclusión en nómina de diciembre de ese año, lo cual fue invocado como justa causa por el empleador para dar por terminado el contrato de trabajo mediante carta de fecha 9 de agosto de 2019 (archivo 01).

Está acreditada la justa causa en la que el empleador fundamentó el despido – reconocimiento de la pensión de vejez -, como lo permite el **numeral 14 del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo**, que fue la norma invocada en la carta de terminación del vínculo (folio 56 archivo 01); caso en el cual, el inciso final de dicha norma precisa que “...**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...**”.

Al respecto, **la apoderada de la sociedad demandada aduce en el recurso de Apelación, que el empleador cumplió con dicho preaviso, en forma verbal**, en el marco de una reunión celebrada el día 9 de agosto de 2019, esto es, 21 días antes de la expiración del vínculo laboral, entre el trabajador, el Coordinador de Transporte como jefe inmediato y la Gerente de Gestión Humana y que **si bien las testigos aportadas son personas sin participación directas en la reunión, sí tuvieron conocimiento por conducto de la señora Beatriz López jefe inmediata de Luz Aidé.**

Con el fin de verificar lo afirmado por la recurrente, **esta Judicatura procedió con el análisis de los aludidos testimonios, encontrándonos con que la señora Margarita Tejada Palacio, expuso** que se desempeña como Auxiliar de Gestión Humana de la demandada desde el año 1998; respecto al caso del señor Mario de Jesús precisó que tuvo conocimiento porque en su rol le corresponde el manejo de la microfilmación y archivo de los documentos relativos al trabajador que se retira, habiéndosele encomendado la tarea de llamar al demandante para que se hiciera presente en la sede de la compañía, con el fin de entregarle la carta de retiro; le realizó tres o cuatro llamadas, de las cuales contestó una y le manifestó que no tenía tiempo de ir. Explicó que no tiene registro de las llamadas, la carta no se le envió por correo electrónico ya que no contaba con este medio virtual como sí lo tenían otros empleados y dada la relación de confianza durante tantos años no se vio la necesidad, tampoco se le envió por otro medio. **En cuanto a la reunión que se afirma fue realizada con el trabajador, expresó: “...no estoy segura cuándo fue la reunión ... creería que verbalmente lo citaron, Luz Aidé o Albeiro, de eso si no estoy enterada...”, dijo que no escuchó, ni asistió al aludido encuentro en la sede la compañía.**

Por su parte, la **testigo Luz Aidé Agudelo Betancur informó que ejerce como Líder de Gestión Humana y Servicio, para el año 2019 cuando fue terminado el contrato al demandante se desempeñaba como Coordinadora de Compensación**, labora para la demandada desde el año 2013; detalló que fue la persona encargada de entregar al señor Mario de Jesús la carta de retiro y la liquidación de prestaciones sociales. Sobre el preaviso, dijo que se le informó de manera verbal en una reunión celebrada el día 9 de agosto de 2019 con el jefe directo Albeiro y la Gerente de Gestión Humana, evento del que tuvo conocimiento, pero no participó ni intervino en ella, explicó que se trata de conversaciones y de ellas no queda registro o acta.

De lo anterior es claro que **en el expediente no existe prueba de la afirmación, referente a que el empleador demandado haya notificado preaviso al trabajador en reunión celebrada el día 9 de agosto de 2019**, pues las declarantes, hicieron mención a dicho encuentro en la sede de la empresa por cuanto laboran en áreas conexas o relacionada, pero desconocen los temas tratados por sus intervinientes, lo que es entendible y razonable al no haber sido citadas al encuentro; tampoco hay registro o acta de lo allí debatido; máxime que el demandante en interrogatorio de parte negó que se le hubiere puesto de presente ese tema, afirmando que lo único conversado con la Gerente de Talento Humano fue un tema relativo a un viaje por Europa en fechas anteriores.

Por tanto, **al haberse notificado la terminación unilateral del contrato de trabajo con efectos inmediatos para el mismo día 30 de agosto de 2019**, fecha final de prestación del servicio y coincide con la constancia de recibido por parte del

trabajador (folio 56 archivo 01), **es claro que el empleador demandado incumplió la obligación de dar aviso con anticipación no menor de quince (15) días**, como dispone el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo; tal como explicó la *a quo*.

Es de anotarse que, en los alegatos de conclusión, el apoderado del demandante solicita *se haga uso de las facultades extra y ultra petita, declarándose el despido ineficaz e ilegal, para así ordena el reintegro del señor Mario de Jesús; en caso contrario, se ordene el pago de una indemnización por despido acorde con la situación, con la sanción moratoria respecto a salarios y prestaciones legales adeudadas.*

Debiéndose indicar que conforme a lo establecido en el artículo 50 del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social, el juez de segunda instancia no está facultado para pronunciarse por fuera o más allá de lo pedido, solo el Juez que conoce en primera instancia podrá ordenar el pago de salarios, prestaciones o indemnizaciones distintos de los pedidos, cuando los hechos que los originen hayan sido discutidos en el juicio y estén debidamente probados, o condenar al pago de sumas mayores que las demandadas por el mismo concepto, cuando aparezca que éstas son inferiores a las que corresponden al trabajador (SL9518-2021); además, el apoderado del demandante guardó total conformidad frente a la Sentencia de Primera Instancia, ya que en el momento procesal oportuno para interponer el recurso de Apelación de manera expresa contestó “...sin recursos su señoría...” (min 30:52); no siendo la etapa de alegatos en esta instancia una oportunidad para revivir etapas procesales precluidas.

No obstante, se hace pertinente recordar que **sobre el entendimiento que se debe dar a esta norma, la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia** 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, SL 5287-2019, **ha diferenciado entre el 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 presenta cuando dicho despido, pese a ser justo, no es con el lleno de las formalidades que la ley establece, que **para el caso bajo análisis consiste en no haber dado el aviso de los 15 días, siendo la consecuencia el reconocimiento del valor del salario correspondiente a ese lapso**, tal como precisó en **SL169-2022** “...la falta de comunicación en tiempo de la terminación del contrato con justa causa, en relación con las circunstancias descritas en los numerales 9° a 15 del artículo 62 del CST, no conlleva, de la manera en que lo persigue la acusación, a la indemnización del artículo 64 del CST, sino a una que cubra el perjuicio causado con aquella falta, equivalente, por lo menos, a 15 días de trabajo...”; tal como concluyó la Juez de Primera Instancia.

Así las cosas, esta Sala de Decisión Laboral encuentra procedente **confirmar** la Sentencia de Primera Instancia, en cuanto condenó al reconocimiento y pago de \$938.200 en favor del demandante, valor correspondiente a quince (15) días de salario como perjuicios por despido ilegal (el salario básico en el año 2019 fue de \$1.876.400).

En cuanto a que no hay ningún valor adeudado por retenciones en exceso sobre póliza de salud ya que los pagos se dedujeron

en forma debida; la *a quo* detalló que una vez revisados los valores descontados por concepto de medicina prepagada y/o póliza de salud, con base en los desprendibles de nómina con la certificación y comparados con la certificación expedida por Seguros de Vida Suramericana S.A., encontró que solo para el año 2018 se acreditó una retención superior, respecto a lo pagado en favor de la aseguradora, ya que mientras al trabajador se le descontaron \$7'267.491 que sumado al auxilio por valor de \$670.473 arroja un total de \$7'937.964; encontró que a la aseguradora se le pagó una suma inferior a la retenida, por un total de \$6'644.417; existiendo una diferencia en favor del trabajador en cuantía de \$1'493.547, suma que ordenó le fuera reintegrada de manera indexada.

Debiéndose indicar que de acuerdo a lo prescrito por el artículo 320 del Código General del Proceso, aplicable por remisión analógica del 145 del Código Procesal Laboral, **el recurso de apelación tiene por objeto que el superior examine la cuestión decidida, únicamente en relación con los reparos concretos formulados por el apelante**, para que el superior revoque o reforme la decisión. Recuérdese también que, en materia laboral, la sentencia de segunda instancia deberá estar en consonancia con las materias objeto del recurso de apelación (artículo 66 A CPTSS). Observándose que la recurrente únicamente refirió a que *no hay valores adeudados por este concepto ya que los pagos se dedujeron en la forma debida*, sin demostrar alguna inconsistencia en la que hubiere incurrido la Juez de Primera Instancia al valorar los comprobantes de pago de nómina, donde aparecen discriminados los descuentos realizados por el empleador, contrastándolos con las sumas efectivamente canceladas a la compañía de seguros y fue durante esa tarea cuando evidenció que lo pagado a Suramericana, no correspondía con lo realmente retenido al trabajador,

disponiendo el reintegro de los descuentos en exceso; razonamiento frente al cual la apoderada recurrente no presentó objeción alguna, ni controvierte tal conclusión con pruebas que conlleven a decisión contraria, de manera que aspira a una nueva revisión del asunto en esta Segunda Instancia sin poner de presente el punto concreto de la discrepancia, lo cual no es procedente.

En lo referente a que se revoque la condena en Costas a cargo de El Colombiano S.A. Y CÍA S.C.A.: debe decirse que el artículo 365 del Código General del Proceso, aplicable por remisión analógica del artículo 145 del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social, preceptúa que se condenará en costas a la parte vencida en el proceso. Para esta Corporación, la condena en Costas se refiere a una erogación económica que le corresponde efectuar a la parte vencida en juicio, debiendo ser asumidas por la sociedad demandada, quien presentó oposición a las pretensiones y formuló excepciones, resultando vencida en juicio, tal como concluyó la *a quo*.

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

COSTAS:

Se condenará en Costas en esta Segunda Instancia a cargo de la demandada, al no haber prosperado el recurso de Apelación formulado, fijándose como agencias en derecho un (1) salario mínimo legal mensual vigente (\$1.300.000) en favor de la demandante; conforme a lo establecido en el artículo 365 del Código

General del Proceso y el Acuerdo 10554 de 2016 expedido por el Consejo Superior de la Judicatura; 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: Se **CONFIRMA** la Sentencia de Primera Instancia, de la fecha y procedencia conocidas que por vía de Apelación se revisa, incluyendo lo relativo a la condena en Costas; de conformidad con lo explicado en la parte considerativa de esta Sentencia.

SEGUNDO: Se **CONDENA en Costas en esta Segunda Instancia a cargo de El Colombiano S.A. y CÍA S.C.A.**, fijándose como agencias en derecho un (1) salario mínimo legal mensual vigente (\$1.300.000) en favor del demandante **MARIO DE JESÚS RAMÍREZ ZULUAGA**; según lo indicado en la parte motiva.

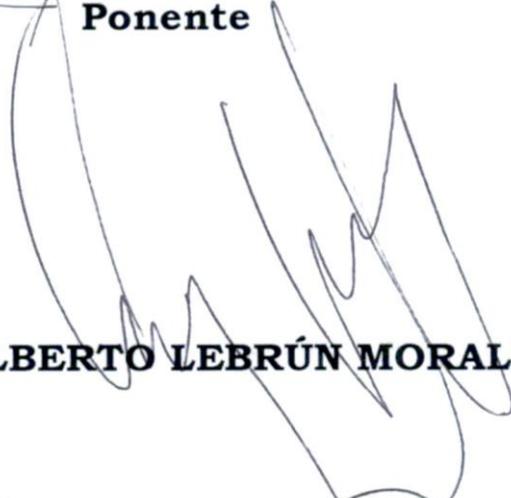
TERCERO: Lo resuelto se notifica por **EDICTO**, en el término de un (1) día; se ordena devolver el proceso al Despacho de origen. En constancia se firma por quienes en ella intervinieron.

Los Magistrados,



MARÍA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ

Ponente



CARLOS ALBERTO LEBRÚN MORALES



VÍCTOR HUGO ORJUELA GUERRERO