

TEMA: FALTA DE CUMPLIMIENTO DE METAS LABORALES COMO JUSTA CAUSA DE TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO- Los argumentos expuestos en la apelación, ninguno ataca el fundamento jurídicos que tuvo en cuenta el juez para proferir la condena a la indemnización por despido injusto, que fue, se repite, que la falta de cumplimiento de metas previstas en el contrato de trabajo como falta grave para terminarlo, se enmarcaba en lo dispuesto en el numeral 9 del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, que exige requerimiento previo del empleador al trabajador para que se corrija el mencionado bajo rendimiento, aspecto que se insiste no fue apelado.

HECHOS: Solicitó el demandante se declare que le asiste derecho al reajuste salarial desde el mes de junio de 2019 hasta la fecha de terminación del contrato, en la suma de \$2.259.000 mensuales. Asimismo, deprecia el pago de la indemnización por despido sin justa causa, sumas que deberán ser indexadas. En sentencia de primera instancia, el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Medellín, mediante sentencia del 11 de septiembre de 2024, en lo que para resolver la apelación interesa, condenó a Comcel S.A. a pagar a la demandante, la suma de \$16.882.050, a título de indemnización por despido sin justa causa, valor que deberá ser indexado. Debe la sala establecer si a la demandante le fue terminado el contrato de trabajo de manera injusta que dé lugar al pago de indemnización por despido sin justa causa.

TESIS: (...) En la apelación se argumenta que, el juez no tiene facultad de valorar la gravedad de la falta del trabajador para terminarle el contrato de trabajo, cuando la conducta ha sido expresamente prevista como justa causa para finalizar el referido contrato, y que no se puede aplicar la Sentencia SL2857-2023, que estableció que el juez sí puede valorar si en realidad la conducta que se haya dispuesta en el contrato como justa causa para terminar el contrato si es grave o no, por cuanto esta sentencia es posterior a la terminación del contrato de trabajo de la demandante. Respecto del referido argumento, si bien la juez, hizo mención al anterior tema, su decisión para nada se funda en tales aspecto, pues no dispuso que la terminación del contrato de trabajo era injusta porque la conducta de incumplimiento de metas no era grave, sino que la decisión se fundamentó en que la falta de cumplimiento de metas, se encuadraba en el bajo rendimiento del trabajador establecido en el numeral 9 del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo (C.S.T.), el cual exige el cumplimiento de un procedimiento previo —requerimientos para que se corrija el bajo rendimiento otorgando un plazo razonable para ello— lo que no fue observado por el empleador. (...) En razón a lo anterior, en este caso, los argumentos expuestos en la apelación, ninguno ataca el fundamento jurídicos que tuvo en cuenta el juez para proferir la condena a la indemnización por despido injusto, que fue, se repite, que la falta de cumplimiento de metas previstas en el contrato de trabajo como falta grave para terminarlo, se enmarcaba en lo dispuesto en el numeral 9 del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, que exige requerimiento previo del empleador al trabajador para que se corrija el mencionado bajo rendimiento, aspecto que se insiste no fue apelado. Finalmente, en lo concerniente sobre el tema de las costas procesales que se le impusieron a la sociedad demandada en primera instancia y que reclama en la apelación sea exonerada, en razón a que no prosperó la pretensión principal de la nivelación salarial, el Nral 5 del art. 365 del CGP establece: *“En caso que prospere parcialmente la demanda, el juez podrá abstenerse de condenar en costas o pronunciar condena parcial expresando los fundamentos de su decisión.”* (...) Así, la Sala considera que le asiste razón a la compañía demandada, toda vez que la pretensión de nivelación salarial, no tenía ningún fundamento, toda vez que como lo decidió la *a quo*, la demandante no acreditó la equivalencia entre el cargo de consultora integral de servicio al cliente y el de consultor de servicio personalizado a clientes, pues, aunque similares en denominación, presentan diferencias sustanciales en funciones, responsabilidades, mercado objetivo y relaciones internas, y por ello a juicio de la Sala, conforme a la norma legal antes referida

es procedente la exoneración de costas a la demandada, y por ello este aspecto del fallo de primera instancia será revocado.

MP: FRANCISO ARANGO TORRES

FECHA: 12/06/2026

PROVIDENCIA: SENTENCIA



REPÚBLICA DE COLOMBIA
TRIBUNAL SUPERIOR
DISTRITO JUDICIAL DE MEDELLÍN
SALA PRIMERA DE DECISIÓN LABORAL

Lugar y fecha	Medellín, 12 de junio de 2026
Proceso	Ordinario
Radicado	05001310500120210012101
Demandante	Nataly Solórzano Ríos
Demandados	Comcel S.A.
Providencia	Sentencia
Tema	Falta de cumplimiento de metas laborales como justa causa de terminación del contrato de trabajo
Decisión	Confirma sentencia
Ponente	Francisco Arango Torres

La sala desata el recurso de apelación propuesto por la parte demandada contra la sentencia de primera instancia en el proceso del epígrafe.

El Magistrado del conocimiento, Dr. FRANCISCO ARANGO TORRES, declaró abierto el acto y previa deliberación sobre el asunto, la Sala adoptó el proyecto presentado por el ponente, el cual quedó concebido en los siguientes términos:

ANTECEDENTES

La señora Nataly Solórzano Ríos pretende, mediante la presente demanda, que se declare que le asiste derecho al reajuste salarial desde el mes de junio de 2019 hasta la fecha de terminación del contrato, en la suma de \$2.259.000 mensuales. Asimismo,

depreca el pago de la indemnización por despido sin justa causa, sumas que deberán ser indexadas.

Como fundamento fáctico de sus pretensiones, indicó la accionante que, inició relación laboral con Telmex Hogar S.A. el 1 de marzo de 2008, mediante contrato a término indefinido, desempeñándose como asesora comercial. Posteriormente, el 1 de noviembre de 2017 fue promovida al cargo de consultor integral de servicio al cliente, formalizándose dicho cambio mediante otrosí contractual, en el que se establecieron nuevas condiciones salariales.

Refirió que, en junio de 2019, operó sustitución de empleador, pasando a Comunicación Celular S.A. Comcel, conservando sus condiciones laborales, sin embargo, en esta última empresa existía un cargo equivalente, con funciones idénticas, aunque con diferencias salariales.

Señaló que el 10 de septiembre de 2019 fue citada a diligencia de descargos por presuntos incumplimientos relacionados con indicadores de gestión correspondientes a los meses de mayo, junio y julio de 2019, y que el 26 de septiembre de ese mismo año le fue comunicada la terminación unilateral del contrato de trabajo de manera injusta, pues estuvo sustentada en señalamientos que no correspondían a la realidad.

Sentencia de primera instancia.

El Juzgado Primero Laboral del Circuito de Medellín, mediante sentencia del 11 de septiembre de 2024, en lo que para resolver la apelación interesa, condenó a Comcel S.A. a pagar a la

demandante, la suma de \$16.882.050, a título de indemnización por despido sin justa causa, valor que deberá ser indexado.

Como fundamento de su decisión, la *a quo* argumentó que, el bajo rendimiento en el cumplimiento de metas debía encuadrarse en el numeral 9 del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo (C.S.T.), relativo al rendimiento deficiente, el cual exige el cumplimiento de un procedimiento previo —requerimientos escritos, comparativos y oportunidades de descargo— que no fue observado por el empleador. Además, resaltó que no se acreditó la razonabilidad de las metas ni su viabilidad, ni se demostró la implementación de planes de mejoramiento.

Con fundamento en lo anterior, el despacho concluyó que la terminación del contrato no se ajustó a las exigencias legales y, por tanto, se configuró un despido sin justa causa.

Recurso de apelación.

La sentencia fue apelada por el apoderado de la parte demandada, argumentando que, no encontraba consonancia entre los fundamentos jurídicos utilizados por el despacho y la conclusión a la que arribó, pues el juzgado hizo referencia, en su motivación, a la sentencia SL 28572-2023, en la cual se establece la posibilidad para los jueces de apreciar la falta grave.

Indicó que debía tenerse en cuenta que, para la fecha de los hechos —esto es, mayo, junio y julio de 2019—, no se encontraba vigente dicha línea jurisprudencial de la Corte Suprema de Justicia, en ese sentido, aún se encontraba vigente la posibilidad de determinar, de forma consciente, libre y voluntaria, las faltas

graves, de acuerdo con lo establecido en los reglamentos internos de trabajo, en el contrato de trabajo y en los laudos o convenciones colectivas.

Sostuvo que la demandante era plenamente consciente y conocía que el incumplimiento de las metas mensuales fijadas por la compañía constituía una falta grave, determinada tanto en el contrato de trabajo como en el reglamento interno de trabajo, por lo que no encontraba correspondencia entre el fundamento jurídico utilizado por el despacho y la decisión adoptada de declarar la terminación injusta por parte de la demandada.

Señaló, igualmente, que tampoco encontraba justificación para que, en razón de no haber prosperado la pretensión principal — esto es, la nivelación salarial—, se hubiera condenado en costas a su representada.

Por lo anterior, solicitó que se revoque parcialmente la sentencia, y en su lugar, se declare, en primer término, que la terminación del contrato de trabajo se produjo con justa causa imputable a la trabajadora, y en consecuencia, se revoque la condena por indemnización por despido sin justa causa, se declaren prósperas las excepciones propuestas y se imponga condena en costas a la parte demandante.

Alegatos de segunda instancia.

Corrido el traslado para alegar en esta instancia, únicamente el apoderado de la parte accionada presentó alegaciones finales, indicando, resumidamente que, la demandante incurrió en incumplimientos de los indicadores de gestión exigidos para su

cargo de consultor integral de servicio al cliente, en particular, el incumplimiento del indicador de unidades pospago durante los meses de junio y julio de 2019, el incumplimiento del indicador de ingresos en mayo de 2019, deficiencias en el crecimiento en puntos durante los meses de mayo, junio y julio de 2019, con resultados incluso negativos, incumplimiento del indicador NPS en junio de 2019, y la inobservancia del indicador de convergencia en mayo y junio del mismo año, con resultados nulos, lo que está respaldados en tablas y registros documentales incorporados al expediente (visibles en las páginas 1 y 2), constituyen prueba objetiva del bajo desempeño frente a metas previamente definidas.

Agregó que la juez de primera instancia omitió valorar adecuadamente que la demandante, en diligencia de descargos realizada el 10 de septiembre de 2019, reconoció expresamente tanto el conocimiento de las metas como su incumplimiento, lo cual refuerza la existencia de la falta. Asimismo, destacó que el contrato de trabajo suscrito entre las partes, específicamente en su cláusula décima, establece como falta grave el incumplimiento de los presupuestos de ventas y recaudos fijados por el empleador, remitiendo además a las causales previstas en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo.

En concordancia con lo anterior, argumentó que el juez desconoció la aplicación de la política interna PC-EST-VAR-2777-2019, en la cual se fijan los umbrales de ventas para el cargo desempeñado por la demandante y se prevé expresamente que el incumplimiento de los presupuestos asignados constituye falta grave que puede dar lugar a la terminación del contrato de

trabajo con justa causa. Enfatizó que dicha política no es ambigua, que fue conocida por la trabajadora y que esta recibió capacitación sobre su implementación, lo cual —según afirmó— impide cuestionar su validez o aplicabilidad.

Trajo a colación jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia, particularmente la sentencia SL2857-2023, en la que se reconoce la facultad del empleador para definir, a través del reglamento interno, las conductas que constituyen faltas graves, siempre que no sean ambiguas, así como la obligación del trabajador de ajustar su conducta a tales disposiciones; igualmente, invocó la sentencia SL2089-2020, en la que se reitera dicho criterio. En ese sentido, sostuvo que el juez de instancia no podía entrar a calificar la gravedad de la conducta, pues esta ya había sido previamente determinada por las partes mediante el contrato de trabajo, el reglamento interno y las políticas empresariales.

Adicionalmente, planteó que el fallador incurrió en un error al asimilar la causal de despido invocada a la figura del bajo rendimiento prevista en el numeral 9 del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, la cual exige el cumplimiento de un procedimiento específico; aclaró que, en el caso concreto, no se trata de un bajo rendimiento en sentido genérico, sino del incumplimiento concreto y grave de obligaciones contractuales claramente definidas, lo cual —según indicó— encuadra en la causal prevista en el numeral 6 del literal A del mismo artículo, relativa a la violación grave de obligaciones o a faltas calificadas como tales en el contrato o reglamento.

Con fundamento en lo anterior, concluyó que se encuentra plenamente acreditada la existencia de una justa causa para la

terminación del contrato de trabajo, por lo que solicita, se revoque la sentencia de primera instancia y, en su lugar, se absuelva a la demandada de las condenas impuestas.

PROBLEMA JURÍDICO POR RESOLVER

El problema jurídico para resolver se circunscribe en establecer si a la demandante le fue terminado el contrato de trabajo de manera injusta que dé lugar al pago de indemnización por despido sin justa causa.

Tramitado el proceso en legal forma y por ser competente esta Corporación Judicial para conocer de la APELACIÓN de la sentencia, conforme a lo dispuesto en el artículo 10 de la Ley 1149 de 2007, se pasa a resolver, previas las siguientes,

CONSIDERACIONES:

La Sala se ocupará del estudio del recurso de apelación, con apego al imperativo contenido en el artículo 66 A del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad social, según el cual: *“La sentencia de segunda instancia, así como la decisión de autos apelados, deberá estar en consonancia con las materias objeto del recurso de apelación”*.

Así, la terminación del contrato de trabajo de la actora por parte de la sociedad demandada, se produjo mediante comunicación del 26 de septiembre de 2019, obrante a folios 58 a 62 en los siguientes términos:

“1. Fue de conocimiento de la Empresa que, Usted en desarrollo de sus labores como Consultora Integral de Servicio a Clientes, no dio cumplimiento a sus obligaciones laborales previstas en el numeral 1° del artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo, así como las preceptuadas en el numeral 1° del artículo 42 del Reglamento Interno de Trabajo de la Compañía, dado que Usted incumplió los presupuestos mínimos de ventas de los meses de mayo, junio y julio de 2019, de la manera en la que se relaciona a continuación:

- Con relación al indicador Unidades Pospago, la meta que Usted debía cumplir para los meses de junio y julio de 2019 correspondía a:
 - Junio de 2019: 05 unidades, no obstante, Usted cumplió con 04 unidades, lo que representó un cumplimiento del 80%.
 - Julio de 2019: 07 unidades, sin embargo, Usted cumplió con 04 unidades, esto es, en un 57%.
- En cuanto al indicador ingresos, la meta que Usted debía cumplir para el mes de mayo de 2019 correspondía a \$109.419 y Usted cumplió con \$87.454 lo que significó un 80%.
- Frente al indicador crecimiento en puntos, la meta asignada a Usted para los meses de mayo, junio y julio de 2019 correspondía a:
 - Mayo de 2019: 38, mientras que Usted presentó un cumplimiento de -8, lo que representó un -21%.
 - Junio de 2019: 116 y Usted cumplió con 113,25, lo que significó un 98%.
 - Julio de 2019: 116, sin embargo, Usted cumplió con 65,5, es decir, un 56%.
- En lo que respecta al indicador NPS, la meta que con la que debía cumplir Usted para el mes de junio de 2019, correspondía a 40%, sin embargo, Usted cumplió con un 33%, esto es, un cumplimiento del 83%.
- Frente al indicar convergencia, la meta que Usted debía cumplir para los meses de mayo y junio de 2019, correspondía a:
 - Mayo de 2019: 0,3, no obstante, Usted presentó un cumplimiento del 0%.
 - Junio de 2019: 01, mientras que Usted cumplió en 0%.
- Con relación a la sumatoria final de los pesos de los indicadores de sus para los meses de mayo, junio y julio de 2019, correspondió a:
 - Mayo de 2019: 26%.
 - Junio de 2019: 55%.
 - Julio de 2019: 50%.”

...

Así las cosas, no es viable justificar sus incumplimientos, pues incumplió con la cuota de ventas que le correspondía por un término de tres meses consecutivos, de modo que la Empresa en uso de las facultades que la Ley le otorga, ha decidido dar por terminado su contrato de trabajo de forma unilateral y con justa causa, de

conformidad en lo previsto en el numeral 1° del artículo 58, los numerales 2°, 4° y 6° del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, en consonancia con lo previsto en el numeral 1° del artículo 42 y el literal d) del artículo 48 del Reglamento Interno de Trabajo de la Compañía.”

En la apelación se argumenta que, el juez no tiene facultad de valorar la gravedad de la falta del trabajador para terminarle el contrato de trabajo, cuando la conducta ha sido expresamente prevista como justa causa para finalizar el referido contrato, y que no se puede aplicar la Sentencia SL2857-2023, que estableció que el juez sí puede valorar si en realidad la conducta que se haya dispuesta en el contrato como justa causa para terminar el contrato si es grave o no, por cuanto esta sentencia es posterior a la terminación del contrato de trabajo de la demandante.

Respecto del referido argumento, si bien la juez, hizo mención al anterior tema, su decisión para nada se funda en tales aspecto, pues no dispuso que la terminación del contrato de trabajo era injusta porque la conducta de incumplimiento de metas no era grave, sino que la decisión se fundamentó en que la falta de cumplimiento de metas, se encuadraba en el bajo rendimiento del trabajador establecido en el numeral 9 del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo (C.S.T.), el cual exige el cumplimiento de un procedimiento previo —requerimientos para que se corrija el bajo rendimiento otorgando un plazo razonable para ello— lo que no fue observado por el empleador.

Contra el anterior argumento, nada se indica en el recurso de apelación, lo que es suficiente para no revocar el fallo apelado,

pues no se controvierte el fundamento medular en el que se funda el fallo confutado.

Ahora, si bien la *a quo*, también indicó que, no se acreditó la razonabilidad de las metas ni su viabilidad, estos otros argumentos, tampoco desconocen que la falta de cumplimiento de metas pueda ser una falta gravedad para terminarle el contrato a un trabajador si así se ha pactado, cosa distinta es que las metas impuesta no sean razonables, y que aún siéndolo no se haya implementado planes de mejoramiento como lo ha entendido la jurisprudencia lo ordena el numeral 9 del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, en tanto exige requerimiento del empleador para que se corrija el mencionado bajo rendimiento.

De esta manera, al no haberse reprochado en la apelación, que la falta de cumplimiento de metas previstas en el contrato de trabajo como falta grave para terminarlo, se enmarcaba en lo dispuesto en el numeral 9 del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, que exige requerimiento previo del empleador para que se corrija el mencionado bajo rendimiento, esta colegiatura no puede estudiar este aspecto medular del fallo por no haber sido apelado, lo que era absolutamente necesario para que eventualmente se pudiera revocar el fallo del *a quo*.

Y es que, en sus providencias, el juez puede proferir decisiones que no son compartidas por las partes, razón por la cual, la legislación procesal contempla, por regla general, la posibilidad de interponer recurso de apelación contra la sentencia, en orden a que el superior jerárquico la examine, para que, de considerarlo pertinente la revoque, confirme o modifique. Sin embargo, es

obligación de quien recurre, exponer los argumentos en contra de las consideraciones del juez, para conceder o negar el derecho,

El parágrafo 1° del artículo 322 del CGP, aplicable al procedimiento laboral por remisión expresa del artículo 145 del CPL, es del siguiente tenor:

“Artículo 322. Oportunidad y requisitos. *El recurso de apelación se propondrá de acuerdo con las siguientes reglas:*

[...]

3...

Cuando se apele una sentencia, el apelante, al momento de interponer el recurso en la audiencia, si hubiere sido proferida en ella, o dentro de los tres (3) días siguientes a su finalización o a la notificación de la que hubiere sido dictada por fuera de audiencia, deberá precisar, de manera breve, los reparos concretos que le hace a la decisión, sobre los cuales versará la sustentación que hará ante el superior.

[...]

Si el apelante de un auto no sustenta el recurso en debida forma y de manera oportuna, el juez de primera instancia lo declarará desierto. La misma decisión adoptará cuando no se precisen los reparos a la sentencia apelada, en la forma prevista en este numeral. El juez de segunda instancia declarará desierto el recurso de apelación contra una sentencia que no hubiere sido sustentado.”

Consecuente con la norma anterior, en el caso que el recurrente no sustente la inconformidad respecto del argumento del juez para conceder o negar el derecho, el superior se queda sin forma de confrontar las razones del juez, con los argumentos del recurrente.

Ello es así, por cuanto el instituto jurídico de los recursos, tiene como fin, que el juez o su superior jerárquico, dependiendo del recurso de que se trate –reposición o apelación–, examine la decisión adoptada para que, de considerarlo pertinente la modifique o revoque. Sin embargo, es obligación de las partes sustentar en debida forma los recursos, atacando las razones del juez para proferir la decisión, lo que por demás delimita la

competencia del Juez superior, en la medida en que sólo podrá manifestarse en relación con los aspectos señalados en el recurso.

Sobre el alcance de la exigencia de atacar en la sustentación del recurso de apelación los argumentos del juez para conceder o negar un derecho, se ha pronunciado el CONSEJO DE ESTADO, SALA DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO, SECCIÓN PRIMERA, en Sentencia 2012-90514 de enero 23 de 2020, en los siguientes términos:

*“En esta ocasión la Sala prohíja y reitera los criterios atrás expuestos, en cuanto a que **el presupuesto sine qua non de la sustentación del recurso de apelación es la referencia clara y concreta que el recurrente haga de los argumentos que el juez de primera instancia consideró para tomar su decisión, para efectos de solicitarle al superior jerárquico funcional que decida sobre los puntos o aspectos que se plantean ante la segunda instancia, tendientes a dejar sin sustento jurídico aquellos, pues precisamente al juzgador de segundo grado corresponde hacer dichas confrontaciones, en orden a concluir si la sentencia merece ser o no confirmada.***

*7.1.6. Toda vez que **la finalidad del recurso de apelación es que el superior estudie la cuestión decidida en la providencia de primer grado y la revoque o reforme, es necesario que en dicho recurso se expongan las razones por las cuales no se comparten las consideraciones del a quo, en orden a que el juzgador confronte los fundamentos de la sentencia con los argumentos que sustentan la inconformidad del apelante.***

[...]

La anterior posición fue reiterada por la Sala de decisión de la Sección Primera en sentencia de fecha 3 de diciembre de 2018⁽¹³⁾⁻⁽¹⁴⁾, tal y como se observa a continuación:

*“Para el caso sub judice, luego de confrontar los argumentos expresados por el apoderado de la sociedad demandante, **la Sala observa que los argumentos contenidos en el recurso de apelación, son exactamente los mismos argumentos esgrimidos en el texto de la demanda sin diferencia alguna salvo en el orden en que fueron relacionados por el apoderado de la demandante, pero en todo caso lo cierto es que no formuló ningún reproche, cuestionamiento, reparo o inconformidad respecto de los argumentos esgrimidos en la sentencia de primera instancia, con fundamento en los cuales se adoptaron las decisiones cuestionadas.***

Cotejado el escrito de la apelación, la Sala encuentra que se está ante el mismo supuesto fáctico del fallo que se está reiterando del pasado 16 de junio, en el que se dijo lo siguiente:

“El recurrente no hace, en lo absoluto, motivación alguna que refute las consideraciones expuestas por el a quo en el fallo recurrido, con lo cual deja a esta Sala, desprovista de todo elemento que le permita revisar la sentencia, en esa medida, la Sala no puede efectuar ningún juicio de valor respecto del fallo objeto de apelación por lo que habrá de confirmarse la sentencia del tribunal”.

[...]

En aplicación a lo anterior, en el sub lite la Sala encuentra que el recurso de apelación objeto de este pronunciamiento se encuentra desprovisto de una real sustentación, pues la parte actora no aduce argumento alguno dirigido a atacar la decisión de instancia que dispuso negar las pretensiones de la demanda, en el entendido consistente en que “la demanda adolece de serios reparos de carácter técnico, como quiera que su sustentación resulta impertinente, habida cuenta la absoluta desconexión del principio citado como violado y el hecho que sustenta la infracción”.

En efecto, si el objeto del recurso de apelación es que el superior analice la decisión adoptada en la sentencia objeto de alzada, resulta imperioso que el recurrente exponga las razones por las cuales no comparte las consideraciones que se tuvieron en cuenta en dicho momento.

Así pues, no cabe duda que el memorial contentivo de la impugnación carece de las razones y argumentos por los cuales se considera que la decisión del Tribunal de instancia es equivocada y que se debe declarar la nulidad de los actos acusados, incumpliendo de esta forma la carga procesal que en este escenario le corresponde como apelante.

Por lo anterior, la Sala reitera a este respecto las consideraciones expuestas en las sentencias citadas en cuanto que en dichos eventos lo procedente es confirmar la decisión de instancia de negar las pretensiones de la demanda, pero por las falencias argumentativas que presenta el recurso de alzada, tal y como en efecto se dispondrá en la parte resolutive de este proveído.”

Así, impugnar significa combatir, contradecir o refutar, de modo tal que el deber de sustentar la impugnación, “consiste precisa y claramente en dar o explicar la razón o motivo concreto que se ha tenido para interponer el recurso; o sea, para expresar la idea con criterio tautológico, presentar el escrito por el cual, mediante la pertinente crítica jurídica, se acusa la providencia recurrida a fin de hacer ver su contrariedad con el derecho y alcanzar por ende

su revocatoria o su modificación.” (auto de agosto 30 de 1984, Sala de Casación Civil Corte Suprema de Justicia)

En sentencia SL 2764 del 22 de febrero de 2017, rad. 47692, esa misma Corporación, a través de su Sala de Casación Laboral, explicó:

“Por ello, el impugnante está igualmente obligado, entre otros deberes procesales, a formular su recurso con la indicación precisa de las materias que le objeta a la decisión del juez de primer grado, porque de no ser así, se asume que está de acuerdo con lo que deja libre de ataque. Es de esperarse, desde luego, que el ejercicio de ese derecho de defensa se asuma con el rigor de explicarle al superior cuáles son los fundamentos del disenso, a través de una argumentación jurídica y/o fáctica, según corresponda, coherente y suficiente para la resolución del asunto.”

Y en la sentencia SL 2010 de 2019 indicó:

“En efecto, si se le quiere representar de cierta forma, el proceso laboral debe ser visto como un conjunto de actos y reglas encaminados a lograr la administración de justicia y la adjudicación del derecho, que se ve permanentemente atravesado y delineado por un continuo diálogo de sus interlocutores y una importante labor de dirección por parte del juez. En ese devenir, la ley cuida especialmente que se construya y se perfile, desde el inicio, una discusión clara y adecuadamente delimitada, además de que las demás actuaciones procesales se lleven a cabo de manera congruente con ese objeto del proceso.

Con tales fines, el legislador se ha valido de varios institutos procesales tendientes a delimitar el marco de la discusión y a desarrollar un proceso plenamente congruente y dotado de sentido. Así, por mencionar algunos de dichos instrumentos, en el proceso ordinario laboral se le exige a la parte demandante la indicación de lo que pretende, expresado con precisión y claridad, junto con la relación de los hechos y omisiones que le sirven de fundamento y las pruebas que pretenda hacer valer (artículo 25 del CPTSS); a la parte demandada le es imperioso pronunciarse explícitamente sobre esas pretensiones y hechos, aclarando las razones de su respuesta (artículo 31 del CPTSS); y, en el curso de la primera instancia, una vez trabada la relación jurídico procesal, el juez debe fijar el litigio (artículo 77 del CPTSS), que no es otra cosa que delimitar el marco de la discusión sobre la cual habrá de desarrollarse, en adelante, toda la actuación procesal, con los hechos y pretensiones que serán materia de debate, igual que los quedan fuera del mismo, por haber sido admitidos o abandonados por las partes (Ver CSJ SL, 13 sep. 2006, rad. 25844, CSJ SL, 16 mar. 2010, rad. 36745, CSJ SL9318-2016).

....

Es decir, sobre la recurrente pesa la carga de exponer y clarificar los motivos de su inconformidad, además de sustentar en forma más o menos detallada las razones con las que procura se le conceda su aspiración...» (CSJ SL7220-2016), sin necesidad, eso sí, de acudir a fórmulas sacramentales, de manera que un recurso ordinario se convierta en extraordinario (CSJ SL, 10 ag. 2010, rad. 34215, CSJ SL13179-2015, CSJ SL818-2018, entre otras).

Esa carga de sustentación, vale la pena resaltarla, debe respetar un marco de coherencia general, trazado por el objeto del proceso previamente delineado en la instancia, y un marco de coherencia especial, definido por las decisiones y motivaciones de la decisión que se impugna. Es decir que, por regla, como lo reclama la censura, a pesar de que el recurso de apelación no es un medio de impugnación técnico, que deba seguir formas rigurosas, al hacer uso del mismo el recurrente tiene que ser fiel con el marco del proceso y de la decisión a la que se refiere, aclarando cuáles son los puntos materia de su inconformidad y las razones que tiene para ello. Ha dicho la Corte en este punto que «...la sustentación no es una formalidad sino una exigencia de racionalidad de la demanda de justicia, de fijar los puntos que distancian al recurrente de la decisión del juez y las razones por las cuales esa decisión debe ser revocada.» (CSJ SL, 26 jun. 2006, rad. 26936).

Igualmente, el CONSEJO DE ESTADO, SALA DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO, SECCIÓN CUARTA en proceso de Rad.: 23001-23-33-000-2021-00267-02 (28500) indicó:

“El recurso de apelación tiene como finalidad examinar la providencia de primera instancia para que su superior la revoque o reforme y según como lo expresó esta Corporación⁽¹⁰⁾ “es deber del recurrente señalar los motivos de inconformidad respecto de la providencia proferida en primera instancia, pues dichos cuestionamientos serán objeto de análisis por el fallador de segunda instancia” ⁽¹¹⁾.

Sobre la congruencia que debe existir entre el recurso de apelación y la providencia objeto del recurso, ha dicho la Sala⁽¹²⁾:

“2.1. La Sala pone de presente que, en virtud del principio de congruencia externa de las providencias (artículo 328 del Código General del Proceso), la competencia del juez de segunda instancia se restringe a los aspectos formulados en la apelación; pero los cargos de apelación deben ser consonantes con lo decidido y razonado por el *a quo*, pues, aun en los juicios de simple nulidad, la presunción de legalidad que se pretende debatir en el marco de la segunda instancia debe ser objeto de discusión acorde con lo planteado en la demanda y lo decidido en primera instancia. De no ser así, se vulneraría el derecho de contradicción de las partes procesales, además de asumir

competencias indebidas en sede de segunda instancia que a desconocerían el principio justicia rogada”.

(Subraya la Sala)

Lo anterior es consonante con lo señalado por la Corte Constitucional⁽¹³⁾ que ha precisado que para que se cumpla con la finalidad del recurso de apelación es necesario que existan y se expongan verdaderos motivos en contra de los planteamientos de la sentencia, de tal forma que el superior pueda llevar a cabo un efectivo control de la decisión apelada y, con ello, preservar el principio de legalidad y la integridad en la aplicación del derecho.

En este caso, la Sala observa del escrito del recurso que el apelante único no presentó argumentos para refutar o cuestionar el fallo del Tribunal, en tanto las consideraciones que expone la administración no están dirigidas a desvirtuar las razones que consideró el *a quo* para resolver los cargos de violación.”

En razón a lo anterior, en este caso, los argumentos expuestos en la apelación, ninguno ataca el fundamento jurídicos que tuvo en cuenta el juez para proferir la condena a la indemnización por despido injusto, que fue, se repite, que la falta de cumplimiento de metas previstas en el contrato de trabajo como falta grave para terminarlo, se enmarcaba en lo dispuesto en el numeral 9 del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, que exige requerimiento previo del empleador al trabajador para que se corrija el mencionado bajo rendimiento, aspecto que se insiste no fue apelado.

Finalmente, en lo concerniente sobre el tema de las costas procesales que se le impusieron a la sociedad demandada en primera instancia y que reclama en la apelación sea exonerada, en razón a que no prosperó la pretensión principal de la nivelación salarial, el Nral 5 del art. 365 del CGP establece: ***“En caso que prospere parcialmente la demanda, el juez podrá abstenerse de condenar en costas o pronunciar condena parcial expresando los fundamentos de su decisión.”***

Así, la Sala considera que le asiste razón a la compañía demandada, toda vez que la pretensión de nivelación salarial, no tenía ningún fundamento, toda vez que como lo decidió la *a quo*, si apelación de la actora, la demandante no acreditó la equivalencia entre el cargo de consultora integral de servicio al cliente y el de consultor de servicio personalizado a clientes, pues, aunque similares en denominación, presentan diferencias sustanciales en funciones, responsabilidades, mercado objetivo y relaciones internas, y por ello a juicio de la Sala, conforme a la norma legal antes referida es procedente la exoneración de costas a la demandada, y por ello este aspecto del fallo de primera instancia será revocado.

Sin costas en esta instancia, por haber prosperado parcialmente la apelación de la sociedad demandada.

DECISIÓN:

En mérito de lo expuesto, el TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN, SALA PRIMERA DE DECISIÓN LABORAL, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia del 11 de septiembre de 2024, proferida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Medellín, dentro del proceso ordinario laboral de primera instancia promovido por **NATALY SOLÓRZANO RÍOS** contra

COMCEL S.A., salvo en lo concerniente a las costas que le fueron impuestas en primera instancia a la sociedad demandada, decisión que se REVOCA, para en su lugar exonerar a la demandada de las costas, por las razones expuestas en la parte motiva de este fallo de segunda instancia.

SEGUNDO: Sin costas en esta instancia.

La anterior sentencia se notifica a las partes por EDICTO.

Oportunamente devuélvase el expediente al juzgado de origen.

No siendo otro el objeto de esta diligencia se declara culminada y se firma por quienes en ella han intervenido, los magistrados,

Firmado Por:

Francisco Arango Torres
Magistrado
Sala Laboral
Tribunal Superior De Medellin - Antioquia

Jaime Alberto Aristizabal Gomez
Magistrado
Sala Laboral
Tribunal Superior De Medellin - Antioquia

John Jairo Acosta Perez
Magistrado
Sala 002 Laboral

Tribunal Superior De Medellin - Antioquia

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación: **48b962b84117be0953fc891d92db9f20afa219efbb819d8bd614d0dadfd3f665**

Documento generado en 12/06/2026 01:58:05 PM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:

<https://firmaelectronica.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>

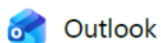
REPÚBLICA DE COLOMBIA



SALA PRIMERA DE DECISIÓN LABORAL

Medellín, once (11) de septiembre de dos mil veintiséis (2026)

Se advierte que mediante correo electrónico remitido por este despacho el 12 de junio de 2026 a la Secretaría de la Sala Laboral del Tribunal Superior de Medellín, fueron enviadas las sentencias proferidas dentro de los procesos con radicados 05001310501220230026001 y 05001310500120210012101, junto con sus respectivos expedientes digitales, con el fin de que se surtiera la correspondiente notificación por edicto a través de la plataforma TYBA, tal como consta en el siguiente pantallazo del correo enviado:



Sentencias para notificar en edicto TYBA

Desde Despacho 12 Sala Laboral Tribunal Superior - Antioquia - Medellín
<des12sltsmed@cendoj.ramajudicial.gov.co>

Fecha Vie 12/06/2026 14:35

Para Escribiente 05 Sala Laboral Tribunal Superior - Antioquia - Medellín
<esc05seclabmed@cendoj.ramajudicial.gov.co>

 2 archivos adjuntos (927 KB)

05001310500120210012101.pdf; 05001310501220230026001.pdf;

Buena tarde.

Remito sentencias para notificar en edicto en la plataforma TYBA con sus correspondientes expedientes digitales.

 [05001310500120210012101](#)

 [05001310501220230026001](#)

Cordialmente,

ADRIANA DUQUE
Profesional Especializada

No obstante, con ocasión del memorial de impulso procesal presentado el 7 de septiembre de 2026 por la apoderada de la parte demandante dentro del proceso radicado 05001310501220230026001, este despacho advirtió que la sentencia proferida en dicho asunto no fue notificada en edicto por la secretaría de tribunal, pese a que la remisión para tal efecto se envió oportunamente.

Asimismo, al verificar el contenido del referido correo, se constató que la misma situación se presentó respecto de la sentencia dictada dentro del proceso con radicado 05001310500120210012101, cuya notificación tampoco fue surtida, pese a haber sido remitida conjuntamente para ese propósito.

En consecuencia, con el fin de garantizar la debida publicidad de las providencias, preservar el debido proceso y permitir la continuidad de los respectivos trámites, se dispondrá que la Secretaría efectúe de manera inmediata la notificación por edicto de las sentencias proferidas dentro de los mencionados procesos y por ello, el Magistrado Sustanciador,

RESUELVE:

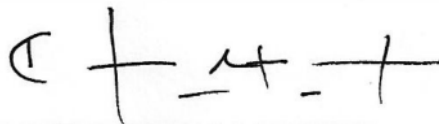
PRIMERO: ORDENAR a la Secretaría de la Sala Laboral del Tribunal Superior de Medellín que, de manera inmediata, proceda a efectuar la notificación por edicto de la sentencia proferida dentro del proceso radicado 05001310501220230026001, toda vez que se constató que dicha actuación no fue surtida.

SEGUNDO: ORDENAR igualmente a la Secretaría que proceda a efectuar la notificación por edicto de la sentencia proferida dentro del proceso radicado 05001310500120210012101, la cual tampoco fue notificada, pese a haber sido remitida oportunamente para tal finalidad.

TERCERO: INCORPORAR al expediente digital la constancia del correo electrónico remitido por este despacho el 12 de junio de 2026 a la Secretaría de la Sala Laboral del Tribunal Superior de Medellín, mediante el cual se enviaron las sentencias proferidas dentro de los procesos con radicados 05001310501220230026001 y 05001310500120210012101, junto con sus respectivos expedientes digitales, para efectos de su notificación por edicto en la plataforma TYBA.

CUARTO: Cumplido lo anterior, continúese con el trámite correspondiente en cada uno de los procesos.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.



FRANCISCO ARANGO TORRES

Magistrado



Sentencias para notificar en edicto TYBA

Desde Despacho 12 Sala Laboral Tribunal Superior - Antioquia - Medellín
<des12sltsmed@cendoj.ramajudicial.gov.co>

Fecha Vie 12/06/2026 14:35

Para Escribiente 05 Sala Laboral Tribunal Superior - Antioquia - Medellín
<esc05seclabmed@cendoj.ramajudicial.gov.co>

 2 archivos adjuntos (927 KB)

05001310500120210012101.pdf; 05001310501220230026001.pdf;

Buena tarde.

Remito sentencias para notificar en edicto en la plataforma TYBA con sus correspondientes expedientes digitales.

 [05001310500120210012101](#)

 [05001310501220230026001](#)

Cordialmente,

ADRIANA DUQUE
Profesional Especializada



Rama Judicial
Consejo Superior de la Judicatura
República de Colombia

FRANCISCO ARANGO TORRES
Magistrado

Sala Laboral Tribunal Superior de Medellín
Calle 14 N° 48-32, Edificio Horacio Montoya Gil
des12sltsmed@cendoj.ramajudicial.gov.co

NOTA IMPORTANTE: El horario de recepción de este buzón es de lunes a viernes de 8:00 a.m. a 5:00 p.m.
Cualquier correo recibido por fuera del citado horario, se entenderá presentado al día hábil siguiente.