

JUZGADO VEINTICUATRO (24) LABORAL DEL CIRCUITO DE MEDELLÍN

Medellín, veintisiete (27) de Noviembre de Dos Mil Veintitrés (2023)

Sentencia Nro.	347
Referencia	Consulta
Tipo de Proceso	Ordinario Laboral de Única Instancia
Clase de Decisión	Sentencia
Accionantes	Julián Andrés Correa Londoño C.C. Nro. 78.305.184
Demandado	Sedic S.A. Nit Nro. 890.910.447-2
Rad. Nro.	05001 41 05 004 2019 00821 01
Juzgado Origen	Juzgado Octavo (8º) Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Medellín
Decisión	Confirma Sentencia Absolutoria

ANTECEDENTES

Corresponde resolver el grado jurisdiccional de consulta de la Sentencia proferida por el Juzgado Octavo (8º) Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Medellín el 9 de Diciembre de 2021, en el Proceso Ordinario Laboral de la referencia.

ASUNTO A RESOLVER

El problema jurídico a resolver consiste en determinar si el demandante **Julián Andrés Correa Londoño** fue despedido sin una justa causa y si le asiste derecho a que la sociedad **Sedic S.A.** le reconozca y pague la indemnización por despido injusto consagrada en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo; la indemnización de 180 días de salario establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997; las cesantías, los intereses sobre éstas, la prima de servicios, las vacaciones y los aportes pensionales, causados entre el 5 de Junio y el 5 de Julio de 2019; así como los "...intereses con la tasa máxima legal permitida por Superintendencia Financiera, sobre... aquellas sumas de dinero que por ley está permitido cobrarla...".

La presente sentencia se emite de manera escrita, en aplicación de lo dispuesto en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, vigente a partir de 13 de junio de 2022.

DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Cuarto (4º) Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Medellín admitió la demanda por Auto de 9 de Octubre de 2019. Y el Juzgado Octavo (8º) Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Medellín avocó conocimiento del proceso en Providencia de 27 de Abril de 2021 y en Audiencia celebrada el 9 de Diciembre de 2021 profirió sentencia de instancia, mediante la cual absolvió a la sociedad **Sedic S.A.** de todas las pretensiones formuladas en su contra por el

accionante **Julián Andrés Correa Londoño**. (Expediente Digital – 01 Primera Instancia – Doc. 01 (fls. 80), Doc. 02 y Doc. 13 a 15)

Para fundamentar su decisión, la A quo razonó que la sociedad **Sedic S.A.** y el accionante **Julián Andrés Correa Londoño** suscribieron un contrato de trabajo a término fijo de cuatro meses, el cual inició el 5 de Febrero de 2018; que dicho contrato de trabajo se prorrogó por tres períodos iguales hasta el 4 de Junio de 2019; y que con la carta dirigida por la sociedad demandada al actor el 3 de Mayo de 2019, en la cual se le informó que el contrato de trabajo no sería prorrogado, la parte pasiva "...cumplió con el respectivo preaviso..." que "...se dio con sujeción íntegra a la Ley...".

También explicó la sentenciadora de instancia que en el plenario no se estableció que el demandante **Julián Andrés Correa Londoño** tuviese alguna limitación física o de cualquier otra índole que lo hiciera acreedor de una estabilidad laboral reforzada; que éste no acreditó poseer una pérdida de capacidad laboral igual o superior al 15%, que le permita considerarlo como una persona limitada; que la relación laboral entre las partes finalizó por una razón diferente al estado de salud del trabajador, en la medida en que se demostró que culminó por vencimiento del plazo fijo pactado en el contrato de trabajo; y que con la prueba allegada al plenario se pudo determinar que la sociedad **Senic S.A.** pagó a su trabajador todos los salarios, prestaciones sociales, vacaciones y aportes al Régimen General de Pensiones, no adeudándole ningún valor por dichos conceptos.

Finalmente, impuso agencias en derecho a cargo del demandante y a favor de la sociedad accionada en el equivalente a un (1) salario mínimo mensual legal vigente (\$908.526,00); y ordenó remitir en Consulta la Sentencia de Única Instancia, por ser totalmente adversa a las pretensiones del accionante.

ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

Por Auto de 3 de Mayo de 2022 se admitió el Grado Jurisdiccional de Consulta; y se ordenó correr traslado a las partes por el término de cinco (5) días hábiles, a cada una, con el fin de que presentaran por Escrito sus Alegatos de Conclusión, al tenor de lo previsto en el numeral 1º del artículo 15 del Decreto Legislativo 806 de 4 de Junio de 2020 (Expediente Digital – 02 Segunda Instancia – Doc. 02).

Concluida la etapa de alegatos, sin que las partes se pronunciaran dentro el término de traslado, procede el **Juzgado Veinticuatro (24) Laboral del Circuito de Medellín** a resolver el Grado Jurisdiccional de Consulta, al tenor de lo previsto en el artículo 69 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, previas las siguientes

CONSIDERACIONES

Sea lo primero señalar que esta dependencia judicial desatará el Grado Jurisdiccional de Consulta a favor del demandante **Luis Alberto Sánchez Sánchez**, considerando que se ha proferido una decisión totalmente adversa a sus intereses, siguiendo el precedente jurisprudencial de la Corte Constitucional en Sentencia C – 424 de 2015.

Por otra parte, se recuerda que el Grado Jurisdiccional de Consulta establecido en el artículo 69 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, se surte cuando la sentencia de primer grado es totalmente desfavorable al trabajador, afiliado o beneficiario; así como también, cuando la decisión es contraria a los intereses de un ente territorial o una entidad pública dónde la Nación actúe como garante de las obligaciones que se pudieran endilgar a la parte encartada de la Litis. La consulta tiene por objeto proteger en forma inmediata los derechos irrenunciables del trabajador y hacer efectivo el acatamiento de las normas laborales que son de orden público.

En ese orden de ideas, precisa este juzgado que ningún reparo existe acerca de la validez formal del trámite y concurrencia de los presupuestos procesales, de manera que no se advierten circunstancias que puedan configurar causal de nulidad o que impidan la emisión de una sentencia de fondo.

Para resolver los temas propuestos, el juzgado inicialmente traerá a colación algunos fundamentos jurídicos que regulan el contrato de trabajo a término fijo, los modos legales de terminación del contrato de trabajo y la indemnización de ciento ochenta (180) días establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, para finalmente analizar la situación particular del demandante.

Contrato de Trabajo a Término Fijo

Conforme al artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el artículo 3º de la Ley 50 de 1990, el contrato de trabajo a término fijo debe constar por escrito, puede pactarse por un período igual o inferior a tres años, pero es renovable indefinidamente. Si antes de vencerse el término estipulado ninguna de las partes avisa por escrito a la otra, con una antelación no inferior a 30 días de su determinación de no prorrogarlo, el contrato se renueva por un período igual al inicialmente pactado y así sucesivamente. Y si el término fijo es inferior a un año, el contrato solo puede prorrogarse sucesivamente hasta por tres períodos

iguales o inferiores, al cabo de los cuales el término de renovación no puede ser inferior a un año y así sucesivamente.

Dicho articulado fue declarado exequible por la Corte Constitucional en Sentencia C 016 de 1998, que cita la Sentencia C 588 de 1995, en la que al referirse a la renovabilidad indefinida de los contratos de trabajo a término fijo, consideró que el principio de estabilidad en el empleo no se opone a la celebración de contratos de trabajo a término definido.

De la lectura de la disposición referida, se deriva inequívocamente, que la emisión del preaviso se sujeta a dos condiciones: debe realizarse por escrito y su emisión debe darse con una antelación no inferior a treinta (30) días. Así las cosas, no se encuentra legalmente imposibilitado el empleador para emitir el preaviso en cualquier tiempo, siempre y cuando respete el único condicionamiento legal, esto es, comunicarlo por escrito dentro de un plazo igual o superior a 30 días para el fenecimiento del plazo inicialmente pactado.

Y si bien es cierto que la Ley establece que el contrato de trabajo a término fijo debe constar por escrito; también lo es que según criterio esbozado por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, las partes dentro de un proceso pueden probar la duración definida del contrato de trabajo a través de otros medios, de modo que no es indispensable allegar copia del contrato, puesto que el artículo 54 del código sustantivo del trabajo dice que "...La existencia y condiciones del contrato pueden acreditarse por los medios probatorios ordinarios..." (Sentencia de 5 de abril de 2011- Rad. 36035).

Modos Legales de Finalización del Contrato de Trabajo

El artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 5° de la Ley 50 de 1990, contempla los modos legales de terminación del contrato de trabajo. Y enlista dentro de ellos, la expiración del plazo fijo pactado y la decisión unilateral en los casos consagrados en los artículos 7 del Decreto Ley 2351 de 1965 y 6° de la Ley 50 de 1990 (literales c) y h)).

La Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha diferenciado los modos legales o generales de terminación del contrato de trabajo, de las justas causas que puede invocar el empleador de manera unilateral para extinguir el vínculo jurídico. Y ha señalado que los modos legales corresponden a aquellos eventos que de manera general dan lugar a la terminación del contrato de trabajo; mientras que las justas causas son los hechos o actos que autorizan al empleador

para hacer uso de uno de esos modos legales: la decisión unilateral de terminar el contrato de trabajo, o sea, el despido. (Sentencias de 12 de noviembre de 2009, Radicado 36.458; y 22 de agosto de 2012, Radicado 43.858)

Además, ha precisado ese alto tribunal que cuando un contrato de trabajo culmina por el vencimiento del plazo fijo pactado, esa determinación no se equipara al despido sin justa causa, en la medida en que esa causal solo corresponde a un modo legal de terminación del contrato de trabajo, al tenor de lo previsto en el artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo. (Sentencias SL de 8 de Febrero de 2011 – Rad. 37502, SL 15610 de 2016 y SL 1851 de 2023, entre otras)

Estabilidad Laboral Reforzada e Indemnización del artículo 26 de la Ley 361 de 1997,

El artículo 26 de la Ley 361 de 1997 estableció que la limitación de una persona en ningún caso puede ser motivo para obstaculizar su vinculación laboral, a menos que se haya demostrado claramente como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Que ninguna persona limitada puede ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo. Y que quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación, sin el cumplimiento del requisito referido, tienen derecho a una indemnización equivalente a 180 días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren.

En Sentencia C 531 de 10 de noviembre de 2000, la Corte Constitucional declaró condicionalmente exequible el inciso 2º del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, en el entendido de que carece de todo efecto jurídico la terminación del contrato de trabajo a una persona en razón a su limitación, cuando no exista autorización previa de la Oficina de Trabajo que constate que se configuró una justa causa para la finalización del contrato respectivo o despido.

La Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha explicado en múltiples pronunciamientos el alcance de la estabilidad laboral reforzada a que alude la Ley 361 de 1997, entre otras, en la Sentencia STL 3420 de 2020, precisando que quien afirme haber sido despedido en acto de discriminación por vulneración del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, debe acreditar además de un estado de discapacidad en grado moderado, severo o profundo,

independientemente de su origen; el que el empleador conozca de dicho estado de discapacidad y que termine unilateralmente la relación laboral al trabajador sin una justa causa, sin previa autorización del Ministerio de la Protección Social.

No obstante, el criterio cambió en la Sentencia SL1152 de 10 de Mayo de 2023, acercándose a la posición de la Corte Constitucional, quien ha defendido el postulado que la protección prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 se extiende para “...todos aquellos que: tengan una afectación en su salud y que esa circunstancia les impidan o dificulten sustancialmente el desempeño de sus funciones laborales en condiciones regulares y se tema que, en esas condiciones particulares, pueda ser discriminados por ese solo hecho...” sin que interese el grado de minusvalía, de forma que todo despido de trabajadores en estado de debilidad manifiesta o indefensión sin el cumplimiento del permiso, se presume que fue por su afectación.

Posición que se ha mantenido en las Sentencias de Tutela 039, 118, 230, 232 y 412 de 2010; y 019 y 025 de 2011. Y también en la Sentencia de Unificación 049 de 2 de febrero de 2017¹, reiterada en las Sentencias de Unificación 380 de 2021 y 087 de 2022, en la cual expresó:

“...Así, para determinar si una persona es beneficiaria o no de la garantía de estabilidad laboral reforzada no es perentoria la existencia de una calificación de pérdida de capacidad laboral. Esta Corporación ha concluido que la protección depende de tres supuestos: (i) que se establezca que el trabajador realmente se encuentra en una condición de salud que le impida o dificulte significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades; (ii) que la condición de debilidad manifiesta sea conocida por el empleador en un momento previo al despido; y (iii) que no exista una justificación suficiente para la desvinculación, de manera que sea claro que la misma tiene origen en una discriminación^[41]...”

Esta posición fue reiterada en la Sentencia de Unificación 061 de 1º de Marzo de 2023.

Adicionalmente, en Providencia de 3 de Marzo de 2023 – Rad. 05001 31 05 013 2019 00346 01, la Sala Segunda de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Medellín, advirtió que “...existe diferencia entre la discapacidad y la incapacidad, toda vez

¹ 5.13. (...) no es entonces constitucionalmente aceptable que las garantías y prestaciones de estabilidad reforzada del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 se contraigan a un grupo reducido, cuando la Corte encontró en la sentencia C-824 de 2011 que el universo de sus beneficiarios era amplio y para definirlo no resulta preciso “entrar a determinar ni el tipo de limitación que se padezca, ni el grado o nivel de dicha limitación”. Cuando se interpreta que es necesario contar con un porcentaje determinado de pérdida de capacidad laboral para acceder a los beneficios de la Ley 361 de 1997, ciertamente se busca darle un sustento más objetivo a la adjudicación de sus prestaciones y garantías. No obstante, al mismo tiempo se levanta una barrera también objetiva de acceso para quienes, teniendo una pérdida de capacidad relevante, no cuentan aún con una certificación institucional que lo establezca, o padeciendo una pérdida inferior a la estatuida en los reglamentos experimentan también una discriminación objetiva por sus condiciones de salud. La concepción amplia del universo de destinatarios del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 busca efectivamente evitar que las personas sean tratadas solo como objetos y por esa vía son acreedores de estabilidad reforzada con respecto a sus condiciones contractuales, en la medida en que su rendimiento se ve disminuido por una enfermedad o limitación producto de un accidente.

5.14. Una vez las personas contraen una enfermedad, o presentan por cualquier causa (accidente de trabajo o común) una afectación médica de sus funciones, que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares, se ha constatado de manera objetiva que experimentan una situación constitucional de debilidad manifiesta, y se exponen a la discriminación. La Constitución prevé contra prácticas de esta naturaleza, que degradan al ser humano a la condición de un bien económico, medidas de protección, conforme a la Ley 361 de 1997. En consecuencia, los contratantes y empleadores deben contar, en estos casos, con una autorización de la oficina del Trabajo, que certifique la concurrencia de una causa constitucionalmente justificable de finalización del vínculo. De lo contrario procede no solo la declaratoria de ineficacia de la terminación del contrato, sino además el reintegro o la renovación del mismo, así como la indemnización de 180 días de remuneración salarial o sus equivalentes.”

que la **incapacidad** hace relación a estar impedido transitoriamente para alguna de las actividades cotidianas consideradas normales, por alteración de las funciones intelectuales o físicas. **La discapacidad** es un estado temporal prolongado o **permanente** de una persona que, por accidente o enfermedad, queda **mermada en su capacidad laboral...** Y para el efecto trajo a colación apartes de la Sentencia de Tutela 936 de 2009 que razonó: "...de tal suerte que no toda incapacidad genera discapacidad, solo lo hará aquella incapacidad que por su gravedad y continuidad en el tiempo se torne como un obstáculo para la realización de trabajos, producto de la disminución o pérdida total de la capacidad laboral que genera..."

C A S O C O N C R E T O

Armonizada en su conjunto la prueba recaudada en el plenario y los hechos no discutidos, se concluye que el demandante **Julián Andrés Correa Londoño** y la sociedad **Sedic S.A.** suscribieron un Contrato de Trabajo a Término Fijo Inferior a Un Año, cuyo plazo fijo se pactó entre el 5 de Febrero y el 4 de Junio de 2018. Contrato de trabajo que se prorrogó por tres períodos iguales que corrieron, el primero, entre el 5 de Junio y el 4 de Octubre de 2018; el segundo, desde el 5 de Octubre de 2018 hasta el 4 de Febrero de 2019; y el tercero, del 5 de Febrero al 4 de Junio de 2019. (Expediente digital – 01 Primera Instancia - Doc. 01 (fls. 62 a 66) y Doc. 12 (fls. 1 a 5)).

La Historia Clínica y los Certificados de Incapacidad o Licencia allegados, informan, además, que el 27 de Febrero de 2019 se le practicó al accionante una cirugía de "Reconstrucción Artroscópica de LCA + Sutura de Menisco Medial + Sinovectomía Artroscópica de Rodilla Izquierda". Y que al trabajador se le concedieron incapacidades por "Enfermedad General", así: entre el 29 de Marzo y el 12 de Abril de 2019; desde el 13 hasta el 27 de Abril de 2019; del 28 de Abril al 12 de Mayo de 2019; entre el 13 y el 27 de Mayo de 2019; y desde el 4 de Junio hasta el 3 de Julio de 2019. (Expediente digital – 01 Primera Instancia – Doc. 01 (fls. 35 a 41))

El 3 de Mayo de 2019, con una antelación de 30 días al vencimiento de la última prórroga del contrato de trabajo, la sociedad demandada le remitió al actor comunicación rotulada "Terminación Contrato de Trabajo a Término Fijo", mediante la cual le informó que el 4 de Junio de 2019 vencía el mismo "...por culminación del tiempo pactado..." (Expediente digital – 01 Primera Instancia – Doc. 01 (fls. 18) y Doc. 12 (fls. 6)). Quedando claro, en este caso, la voluntad de la sociedad empleadora de dar por terminado el contrato de trabajo a partir de la expiración del plazo fijo pactado entre las partes.

No obstante, en Comunicaciones de 5 de Junio y 3 de Julio de 2019 denominadas “Extensión de Prórroga Constitucional Laboral al Contrato de Trabajo a Término Fijo”, en consideración a la afectación de salud del trabajador, con fundamento en “...la incapacidad laboral por enfermedad general...” presentada por el accionante “...el... 5 de junio de 2019, donde... informa... prorroga de... incapacidad por 30 días más, finalizando el... 3 de julio de 2019...”, en el primer documento; y en “...las recomendaciones médicas por enfermedad general emitida por la entidad de salud encargada, presentada... el... 28 de junio de 2019, donde... informa de dichas recomendaciones...”, en el segundo documento, la sociedad empleadora decidió **diferir los efectos de su decisión de no prorrogar o renovar el contrato de trabajo hasta que finalizaran las recomendaciones, ello con la única finalidad de amparar los derechos del trabajador**. Es decir, la voluntad del empleador, en uso de las facultades otorgadas por el legislador en los artículos 46 y literal c) del 61 del Código Sustantivo del Trabajo, fue la de finiquitar la relación laboral por expiración del plazo fijo pactado, previa remisión de la correspondiente comunicación el 3 de Mayo de 2019; sin embargo, sus efectos fueron diferidos para el momento en que se definiera la situación de salud del demandante.

Y es que la voluntad de la sociedad empleadora de dar por finalizado el contrato de trabajo a partir de la expiración de la última prorroga fue reiterada al demandante en las comunicaciones referidas en acápite anterior, en las que claramente se le recordó que el contrato de trabajo suscrito finalizó el 4 de Junio de 2019, de conformidad con la ley, pero por “...su estado de salud...” se generaron esas prorrogas constitucionales “...para amparo y protección de su derecho...”; advirtiéndole al actor, en el último documento, que “...continúa vinculado a la compañía con todas sus prestaciones...”. Quedando acreditado que la sociedad accionada dio por finalizado el contrato de trabajo a partir de 4 de junio de 2019, pero difiriendo sus efectos para el momento en que se zanjara definitivamente los problemas de salud del trabajador. (Expediente digital – 01 Primera Instancia – Doc. 01 (fls. 42 y 43))

Es así que la Historia Clínica que milita en el Expediente Digital (01 Primera Instancia – Doc. 10 (fls. 40)), informa que el 2 de Septiembre de 2019 el demandante **Julián Andrés Correa Londoño**, identificado con la C.C. Nro. 78.305.184, relató “...sentirse en buenas condiciones...”. Razón por la cual el Especialista en Ortopedia de la IPS Promedan, médico tratante, determinó que el mencionado “...debía continuar plan casero de terapia física...”; le dio de “...**alta por ortopedia**...”; y autorizó “...**su reintegro laboral sin restricciones**...” (Resaltos Fuera del Original). Quedando plenamente establecido que desde el 2 de Septiembre de 2019 el accionante no presentaba afecciones en su salud, tal como lo aceptó en

el interrogatorio de parte que absolvió a instancia de su contraparte; y se infiere de los e-mails remitidos por el actor a su empleador el 11 y 25 de Octubre de 2019, los cuales fueron reconocidos por éste en su exposición.

Finalmente, en Comunicación de 24 de Enero de 2020 rotulada “Terminación de Prorroga Constitucional”, el gerente general de la sociedad **Sedic S.A.** le informó al accionante que a partir de la fecha “...termina su Prorroga Constitucional Laboral que garantizaba su derecho y protección a la salud durante el tiempo de su incapacidad...”, advirtiéndole “...la finalización de sus servicios con la compañía por terminación de sus labores contractuales...”, en consideración a que “...no se encuentra incapacitado, ha cumplido con las citas de terapias y no tiene recomendaciones...”. (Expediente Digital – Primera Instancia - Doc. 10 (fls. 40))

Es decir, el 24 de Enero de 2020 la sociedad empleadora le otorgó plenos efectos a la decisión adoptada en la comunicación de 3 de Mayo de 2019, que fue la de finalizar el contrato de trabajo a término fijo suscrito por las partes a partir de 4 de Junio de 2019, teniendo como fundamento que la situación médica del trabajador fue cerrada definitivamente por el especialista en ortopedia de la IPS encargada, al punto que ordenó el levantamiento de las restricciones laborales.

En ese orden de ideas, se concluye que el Contrato de Trabajo a Término Fijo Inferior a Un Año que unió a las partes tuvo vigencia entre el 5 de Febrero de 2018 y el 4 de Junio de 2019, pero quedando diferidos los efectos de su culminación hasta el 24 de Enero de 2020. Y siendo ello así, debe decirse que el contrato de trabajo finalizó por la expiración del plazo fijo pactado, que no constituye un despido, sino a un modo legal de terminación del contrato de trabajo, al tenor de lo dispuesto en el artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo. Razón por la cual no procede la indemnización por despido injusto consagrada en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo.

Y como la sociedad empleadora le garantizó al demandante la estabilidad en el empleo hasta el 24 de Enero de 2020, data para la cual su médico tratante le dio de “...alta por ortopedia...” y autorizó “...su reintegro laboral sin restricciones...”, debe decirse que para la fecha en la que finalizó la relación laboral, el señor **Julián Andrés Correa Londoño** no se encontraba cobijado por la estabilidad laboral reforzada prevista en el artículo 26 de la ley 361 de 1997, razón por la cual tampoco prospera la indemnización establecida en dicha normatividad.

Realizados los cálculos aritméticos respectivos, se concluye que la sociedad **Sedic S.A.** cumplió con lo dispuesto en los artículos 186, 189, 192, 249 y 306 del Código Sustantivo del Trabajo y 99 de la Ley 50 de 1990, razón por la cual

tampoco puede salir avante la pretensión encaminada a que se condene al reconocimiento y pago de las cesantías, los intereses sobre éstas, la prima de servicios y las vacaciones, causadas entre el 5 de Junio y el 5 de Julio de 2019. De un lado, porque la “Liquidación Total de Prestaciones Sociales” allegada al plenario, da cuenta que la sociedad empleadora le liquidó a su trabajador las prestaciones sociales y vacaciones causadas entre el 1º de Enero de 2019 y el 23 de Enero de 2020, con un salario mensual de \$2.441.872,00, para un total reconocido de \$3.289.041,00, menos un descuento de Libranza de Bancolombia por valor de \$401.941,00, para un saldo a favor del actor de \$2.887.100.,00. Cuyo valor fue transferido el 7 de Febrero de 2020 a la Cuenta de Bancolombia a nombre de **Julián Andrés Correa**, según se evidencia del comprobante denominado “Consulta del Detalle de la Transacción”; y cuyo pago también fue aceptado por el demandante en el interrogatorio de parte que absolvió a instancia de su contraparte. (Expediente Digital – 01 Primera Instancia – Doc. 10 (fls. 41 a 42))

Y del otro, porque el “Comprobante de Nómina MG56250” informa que la sociedad **Sedic S.A.** liquidó al actor una Prima de Servicios por valor de \$1.220.936,00 para el primer semestre de 2019, suma que éste aceptó haber recibido en su declaración. (Expediente Digital – 01 Primera Instancia – Doc. 12 (fls. 7))

Finalmente, el “Certificado de Aportes” generado en línea el 19 de Agosto de 2021, allegado por la sociedad empleadora, no discutido por la contraparte, da cuenta del pago completo y oportuno de los aportes a la EPS Coomeva, la AFP Porvenir, la ARL Colmena y la Caja de Compensación Familiar Comfenalco Antioquia, entre Junio y Agosto de 2019 (Expediente Digital – 01 Primera Instancia – Doc. 12 (fls. 11 a 12)). Circunstancia que lleva a absolver del pago de los aportes pensionales por el período comprendido entre el 5 de Junio y el 5 de Julio de 2019.

En el anterior orden de ideas, no hay lugar a acceder a las pretensiones elevadas por el señor **Julián Andrés Correa Londoño**, como lo definió la Juez de Instancia, lo que releva a esta operadora jurídica de analizar la pretensión relativa al reconocimiento de los “...intereses con la tasa máxima legal permitida por Superintendencia Financiera, sobre... aquellas sumas de dinero que por ley está permitido cobrarla...”.

Por las razones expuestas, el juzgado confirmará la decisión absolutoria que se revisa en el Grado Jurisdiccional de Consulta, sin que haya lugar a la imposición de costas.

En mérito de lo expuesto, el **Juzgado Veinticuatro (24) Laboral del Circuito de Medellín**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

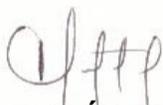
RESUELVE

Primero. CONFIRMAR la Sentencia proferida por el **Juzgado Octavo (8º) Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Medellín** en Audiencia celebrada el 9 de Diciembre de 2021, por las razones expuestas en la parte motiva de este proveído.

Segundo. SIN COSTAS en esta instancia.

Tercero. RETORNAR el expediente al juzgado de origen.

La presente sentencia se notifica a las partes por **EDICTO**, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 41 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social y el Auto de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia AL-25502021, que se publicará en el micrositio del juzgado: <https://www.ramajudicial.gov.co/web/juzgado-024-laboral-de-medellin>.


MÁBEL LÓPEZ LEÓN
Juez

Firmado Por:
Mabel Lopez Leon
Juez
Juzgado De Circuito
Laboral 024
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: **526602fa9124f2396a6ba629dc7cae559fef21d479017c6e981f34606a49d6cb**

Documento generado en 27/11/2023 04:08:16 PM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:
<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>

EDICTO

La Secretaria del **Juzgado Veinticuatro (24) Laboral del Circuito de Medellín;**

HACE SABER

Que se ha proferido Sentencia de Segunda Instancia en el proceso que a continuación se relaciona:

Proceso	Ordinario Laboral de Única Instancia
Demandante	Julián Andrés Correa Londoño C.C. Nro. 78.305.184
Demandado	Sedic S.A. Nit Nro. 890.910.447-2
Juzgado de Origen	Octavo (8º) Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Medellín
Radicado	05001 41 05 004 2019 00821 01
Fecha Sentencia Segunda Instancia	27 de Noviembre de 2023
Decisión	CONFIRMA

El presente Edicto se fija en el micrositio de **EDICTOS** de este juzgado de la página web de la Rama Judicial del Poder Público de Colombia, por **Un (1) Día Hábil**, hoy **Veintinueve (29) de Noviembre de Dos Mil Veintitrés (2023)**, a las **Ocho (8:00) Horas**, con fundamento en lo previsto en los artículos 40 y 41 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, en armonía con el Auto de la SL CSJ AL-2550-2021.

La notificación se entenderá surtida al vencimiento del término de fijación del edicto.



ALEXANDRA NAVAS SANABRIA

Secretaria

El presente edicto se desfija el 29 de Noviembre de 2023, a las 17:00 horas.

Constancia de Publicación: <https://www.ramajudicial.gov.co/web/juzgado-024-laboral-de-medellin->
/53

Firmado Por:
Alexandra Navas Sanabria
Secretaria
Juzgado De Circuito
Laboral 24
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: **9b9b2165f22a538ae31d45c37cf950b1c1fb0a825e37cb5a3332db3b5044f6ff**

Documento generado en 28/11/2023 01:38:21 PM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:
<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>