

REPÚBLICA DE COLOMBIA



SALA SEGUNDA DE DECISIÓN LABORAL
Medellín, cuatro (04) de agosto de dos mil veintidós (2022)

DEMANDANTES	: GLORIA EDILMA DE JESÚS SUAREZ CASTRILLÓN
DEMANDADOS	: PRODUCTOS ALIMENTICIOS LAS ISABELAS SAS
TIPO DE PROCESO	: ORDINARIO
RADICADO NACIONAL	: 05-266-31-05-001-2019-00001-01
RADICADO INTERNO	: 159-22
DECISIÓN	: CONFIRMA SENTENCIA
ACTA NÚMERO	: 197

En la fecha, el TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN, SALA SEGUNDA DE DECISIÓN LABORAL, se reunió para emitir sentencia de segunda instancia en la que se resuelve el recurso de apelación en el proceso de la referencia. La Sala, previa deliberación, adoptó el proyecto presentado por el ponente, Doctor HUGO ALEXANDER BEDOYA DÍAZ, que a continuación se traduce en la siguiente decisión:

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 13 de la ley 2213 del 13 de junio de 2022, la providencia en segunda instancia se profiere escrita.

ANTECEDENTES

La parte demandante solicita como **pretensión principal**, se DECLARE la ineficacia de la terminación del contrato, por tratarse de un contrato a término fijo donde el empleador debió comunicar por escrito la no prórroga del mismo, con 30 días de antelación; se declare que la terminación del contrato se dio sin justa causa, al no existir una justa causa para el despido y este se dio en un sujeto de especial protección, debido a las condiciones de salud de la demandante.

Como consecuencia de lo anterior, se CONDENE a la accionada PRODUCTOS ALIMENTICIOS LAS ISABELAS SAS al reintegro y reubicación de la demandante, en un puesto de trabajo de igual o mejores condiciones, acorde con su estado de salud, hasta que se emita un concepto favorable de rehabilitación o hasta que consolide su derecho pensional; se condene al pago de salarios, prestaciones sociales y vacaciones dejados de recibir desde la terminación unilateral del contrato hasta el reintegro; se condene a la accionada

al pago de los aportes al Sistema de Seguridad Social Integral desde la desvinculación hasta el reintegro; al pago de la indemnización de 180 días de salario del art. 26 de la Ley 361 de 1997, por el despido sin autorización del inspector del trabajo; y se condene en costas procesales.

Como **pretensión subsidiaria**, se condene a la accionada PRODUCTOS ALIMENTICIOS LAS ISABELAS SAS al pago de la indemnización por la terminación del contrato de trabajo sin justa causa.

Fundamenta sus pretensiones, en que la demandante se vinculó a la empresa PRODUCTOS ALIMENTICIOS LAS ISABELAS SAS mediante contrato verbal, desde el año 2001. En el año 2006 la empresa fue vendida y se suscribió contrato laboral a término fijo por 1 año, devengando el salario mínimo legal, la labor contratada era realizar labores en el área de batidos 2, como operaria de batidos, donde su jornada era la máxima legal. La demandante estuvo vinculada en la empresa desde el 16 de febrero de 2006 al 2 de enero de 2017.

Desde el 23 de diciembre de 2015, la demandante empezó a sufrir cambios en la salud, por lo que empezó a consultar en la EPS SURA por un dolor en el hombro derecho; debido a ello, la EPS emitió recomendaciones laborales el 31 de agosto de 2016, las cuales fueron informadas al empleador, las cuales no fueron atendidas. Actualmente la demandante sufre de fibromialgia y la han intervenido el manguito rotador y el túnel del carpo, para poder tratar las complicaciones de la enfermedad autoinmune, la cual le produce gran dolor.

El 2 de enero de 2017, le informaron a la demandante en forma verbal, que el contrato terminaba por motivos de traslado del puesto de batidos a otra sede, la indemnizaron por el mes faltante a la supuesta terminación del contrato y le cancelaron prestaciones sociales y vacaciones causadas hasta dicho momento. La carta para autorizar el examen de egreso en Colmedicos S.A. fue expedida con una fecha errada, de enero de 2016, y en la entidad no le permitieron su realización; la demandante solicitó que se corrigiera, pero dicha petición fue negada por el empleador, por lo tanto, nunca se realizó los exámenes de egreso.

RESPUESTAS A LA DEMANDA

La sociedad PRODUCTOS ALIMENTICIOS LAS ISABELAS SAS en su contestación a la demanda dice que no es cierto que la demandante haya

sido vinculada por contrato de trabajo verbal desde 2001; que la EPS haya emitido recomendaciones laborales el 31 de agosto de 2016, porque en la carpeta de la hoja de vida de la demandante, no reposa prueba de la que se colija que la demandante haya notificado a su empleadora sobre las recomendaciones o restricciones laborales; no es cierto que la demandada se hubiera negado a realizar el cambio de fecha del examen de egreso. Acepta la celebración del contrato de trabajo fijo el 16 de febrero de 2006, fecha en que inicio la relación laboral; los extremos del contrato de trabajo; las labores desempeñadas y la jornada de trabajo; la terminación del contrato de trabajo el 2 de enero de 2017, porque el cargo desempeñado por la demandante no se seguiría desempeñando allí sino en otra empresa, lo que hizo que se le diera por terminado el contrato a la demandante 33 días antes de la terminación del contrato, se procedió a indemnizarla por ese periodo de tiempo y se pagaron prestaciones sociales y vacaciones hasta esa fecha; es cierto que la fecha de la autorización para la práctica de exámenes de egreso fue errada. No le constan los demás hechos. Y se opuso a las pretensiones de la demanda (fls. 109 a 114 del expediente digital 01).

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

Mediante sentencia del 6 de junio de 2002, el Juzgado Laboral del Circuito de Envigado, ABSOLVIÓ a la accionada PRODUCTOS ALIMENTICIOS LAS ISABELAS SAS de todas las pretensiones formuladas en su contra. Condenó en costas a la demandante en favor de la sociedad PRODUCTOS ALIMENTICIOS LAS ISABELAS SAS.

El presente proceso se conoce en el grado jurisdiccional de consulta en favor de la parte demandante.

ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

Las partes no presentan alegatos de conclusión.

CONSIDERACIONES

El problema jurídico en esta instancia se centra en determinar si la demandante es beneficiaria del fuero de salud consagrado en la Ley 361 de 1997 al momento de la terminación del contrato de trabajo; si terminación del contrato de trabajo fue ineficaz y en consecuencia, si tiene derecho al reintegro y reubicación, al pago de salarios, prestaciones sociales y vacaciones dejados

de recibir desde la terminación unilateral del contrato hasta el reintegro; al pago de los aportes al Sistema de Seguridad Social Integral desde la desvinculación hasta el reintegro; al pago de la indemnización de 180 días de salario del art. 26 de la Ley 361 de 1997, por el despido sin autorización del inspector del trabajo; y a las costas procesales; o en subsidio, si tiene derecho al pago de la indemnización por la terminación del contrato de trabajo sin justa causa.

En primera instancia se absolvió de las pretensiones de la demanda, argumentando frente a la pretensión que se declarara ineficaz la terminación del contrato de trabajo, que en la audiencia del art. 77 del CPT y SS, ante la inasistencia de la demandante a la audiencia de conciliación, se declaró confesa respecto de los hechos susceptibles de confesión de la contestación de la demanda, tal y como lo es, la modalidad del contrato, los extremos temporales, que se le resarcieron los perjuicios por parte de la accionada del pago de los días que faltaban para que concluyera el contrato, lo relativo al pago de las acreencias laborales, prestaciones sociales, cotizaciones a la seguridad social. Sin embargo, aclaró el A Quo, que, al tratarse de una presunción legal, la misma podía ser desvirtuada, y con base a ello, advirtió que no era objeto de discusión el contrato de trabajo a término fijo, que estaba aceptado y probado con la prueba documental, que la accionada terminó el vínculo laboral el 2 de enero de 2017 y le canceló a la demandante la indemnización por el tiempo faltante para terminar el contrato, ello es desde el 3 al 15 de febrero de 2017.

Al analizar el caso concreto, consideró el A Quo que no hay lugar a declarar la ineficacia de la terminación del contrato de trabajo con el consecuente reintegro, al advertir que en el hecho 7º de la demanda fue aceptado que el empleador le informó a la demandante que por motivo de cambio de la labor a otra sede la indemnizaban el mes faltante; lo que hizo que en primera instancia se concluyera que la demandante fue preavisada de la terminación del contrato de trabajo con más de 30 días de antelación, conforme lo establece el art 46 del CST, y le fue cancelada la indemnización que debe pagar el empleador al terminar el contrato de trabajo en forma unilateral y sin justa causa consagrada en el art. 64 del CST.

En relación a la calidad de la demandante de sujeto de especial protección por sus condiciones de salud, se consideró que la demandante no demostró estar amparada por el fuero de la estabilidad laboral reforzada, teniendo como sustento de la decisión el art. 26 de la Ley 361 de 1997, la Ley 1618 de 2013

y la sentencia SL 1360 de 2018 reiterada en las sentencias SL 017 y SL 341 de 2020; sentencia SL 3846 de 2021; sentencia SL 528 de 2021 que reitera la sentencia SL 2586 de 2020; sentencia SU 380 de 2021.

Al analizar los exámenes e historia clínica que reposa en el plenario de los años 2014, 2016 y 2017, y el interrogatorio de parte absuelto por la demandante, se concluyó no haberse demostrado que la terminación del vínculo laboral obedeciera a un acto discriminatorio, al estar demostrado y aceptado en los hechos de la demanda, que el puesto de trabajo fue trasladado, lo que hace que la decisión fue una justificación objetiva de la no renovación del contrato de trabajo; no se demostró que la demandante estuviera en estado de discapacidad a la terminación del contrato de trabajo, no existe prueba de una pérdida de la capacidad laboral, ni estaba en estado de debilidad manifiesta, ni se encontraba incapacitada, no se demostró que estuviera en un tratamiento médico a la terminación del contrato de trabajo; la última atención médica fue el 31 de octubre de 2016 y el contrato de trabajo finalizó el 13 de enero de 2017 y la siguiente atención medica fue de marzo de 2017; no se demostró la existencia de restricción médica para laborar, ni que contara con un concepto desfavorable que demostrar su estado grave de salud, porque las recomendaciones médicas dadas fueron temporales.

Por lo anterior, el problema jurídico se resolverá en el siguiente orden:

1. De la estabilidad laboral reforzada

Sea lo primero advertir que para la sala existe diferencia entre la discapacidad y la incapacidad, toda vez 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. Con base en esa distinción debe estudiarse este asunto o como lo señala la Sentencia T 936 de 2009 *“... 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”*.

De manera general se puede decir que la Constitución Nacional en sus artículos 25, 47, 48, 49 y 54 garantizan a los discapacitados el derecho al trabajo en condiciones dignas y acorde con sus condiciones de salud.

La Ley 361 de 1997, estableció mecanismos de integración social de las personas con limitación, buscando la normalización social plena y la total integración de las personas con limitación basada en convenios y tratados internacionales sobre la materia como la Declaración de los Derechos Humanos proclamada por las Naciones Unidas en el año 1948, la Declaración de los Derechos del Deficiente Mental aprobada por la ONU el 20 de diciembre de 1971, la Declaración de los Derechos de las Personas con Limitación, aprobada por la Resolución 3447 de la misma organización, del 9 de diciembre de 1975, el Convenio 159 de la OIT, la Declaración de Sund Berg de Torremolinos, UNESCO 1981, la Declaración de las Naciones Unidas concerniente a las personas con limitación de 1983 y la recomendación 168 de la OIT de 1983.

El artículo 26 de la ley 361 de 1997, reza:

“En ningún caso la limitación de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.”

Ahora, según lo dispuesto por la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral entre otras en sentencia STL 3420 de 2020, para que se den los presupuestos de la estabilidad laboral reforzada por fuero de salud se deben cumplir 4 requisitos o condiciones tales como, i) que el trabajador padezca de un estado de discapacidad en grado moderado, severo o profundo, independientemente de su origen; ii) **que el empleador tenga conocimiento de dicho estado de discapacidad**; iii) que el patrono despida al trabajador de manera unilateral y sin justa causa; y iv) que el empleador no solicite la correspondiente autorización del Ministerio del Trabajo.

No obstante, lo anterior, dicha exigencia de la calificación para que opere la estabilidad laboral reforzada ha sido morigerada por dicha corporación en sentencia SL 2586 de 2020, en el sentido de precisar que esta no resulta necesaria al momento de la terminación del contrato de trabajo y que en caso

tal el trabajador puede demostrar a través de diferentes medios probatorios tal situación.

Concordado con lo anterior, debe precisarse que la Corte Constitucional ha expresado en la reiteración de su jurisprudencia que para que opere la protección en mención el trabajador debe probar la existencia de una condición de debilidad, la que no se circunscribe a la demostración de una calificación previa del grado de invalidez, sino a la comprobación de unas circunstancias objetivas de salud que impidan o dificulten al trabajador el desempeño regular de sus labores y que la misma sea conocida por el empleador, tal y como se ha sostenido en las sentencias SU-049 de 2017 y SU-040 de 2018.

Así mismo en reciente sentencia T 052 de 2020, se ha indicado que para que opere esta protección, la misma dependerá de:

“ (i) que se establezca que el trabajador tenga un estado de salud que le impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en circunstancias regulares, pues no cualquier afectación de la salud resulta suficiente para sostener que hay lugar a considerar al trabajador como un sujeto de especial protección constitucional; (ii) que el estado de debilidad manifiesta sea conocido por el empleador en un momento previo al despido, y, finalmente, (iii) que no exista una justificación suficiente para la desvinculación, de manera que sea claro que el mismo tiene origen en una discriminación. La jurisprudencia constitucional ha señalado que, establecida sumariamente la situación de debilidad, corresponde al empleador acreditar suficientemente la existencia de una causa justificada para dar por terminado el contrato” (Resalto intencional).

Partiendo de las anteriores precisiones normativas y jurisprudenciales deberá descenderse al caso en concreto con el fin de determinar si existe o no la estabilidad laboral reforzada alegada por la demandante.

Para el caso bajo estudio no existe discusión además de que se encuentra aceptado, que la demandante y la sociedad PRODUCTOS ALIMENTICIOS LAS ISABELAS SAS celebraron contrato de trabajo a término fijo de un año, el 16 de febrero de 2006 (fls. 7 a 15 y 115 a 123 del expediente digital 01); según el hecho 7º de la demanda, el empleador le informó verbalmente la terminación del contrato de trabajo el 2 de enero de 2017 (fl. 2); y la demandante trabajó para la empresa PRODUCTOS ALIMENTICIOS LAS ISABELAS SAS desde el 16 de febrero de 2006 al 13 de enero de 2017, en el cargo de operaria de producción y devengaba un salario básico de \$737.717, según certificado laboral de fl. 70 y certificado del pago de aportes al Sistema de Seguridad Social de fl 66; y con la liquidación de fls. 68 y lo manifestado en

el hecho 7º de la demanda, se acredita que la sociedad PRODUCTOS ALIMENTICIOS LAS ISABELAS SAS pagó a la demandante indemnización por el mes faltante, prestaciones sociales y vacaciones causadas hasta la terminación del contrato.

En relación al estado de salud de la demandante obra en el plenario la siguiente prueba documental:

- Estudio electromiografía y neuroconduccion del **27 de agosto de 2014 a las 3:06 pm**, en el que se concluye “estudio indicativo de patología del nervio mediano derecho en el carpo, compromiso electrofisiológico leve. No hay daño axonal. No hay radiculopatía asociada” (fls. 14 a 17 expediente digital 01)
- Historia clínica del **31 de agosto de 2015 con horario de atención a las 4:06 pm**, consulta ortopedia por módulo de hombro. Se emitió recomendaciones laborales de no cargar más de 5 kilos bimanuales, no elevar brazos por encima de la horizontal, evitar actividades repetitivas, hacer pausas activas cada 2 horas por 5 minutos. **Dichas recomendaciones se dieron durante 6 meses a partir de la fecha** (fl. 22)
- Ultrasonografía articular de hombro del 29 de marzo de 2016, con opinión de “estudio ecográfico satisfactorio” (fl. 20)
- Historia clínica del 13 de mayo de 2016 con **hora de atención 15:39**, por motivos de “dolor hombro derecho de más de 1 año...” (fl. 18)
- Historia clínica del 31 de agosto de 2016 **con horario de atención 15:57**, en donde se remite a la demandante a consulta del dolor, algesiología o cuidados paliativos especializados y a hidroterapia por 10 sesiones (fl. 23 y 24)
- Historia clínica del 27 de septiembre de 2016 con **horario de atención de 16:51**, del Instituto Colombiano del Dolor en el que se ordena bloqueo tricompartimental de hombro derecho (fl. 25)
- Historia clínica del 4 de octubre de 2016 que hace referencia a la asistencia de la paciente a hidroterapia, e Historia clínica del 11 de enero de 2017 que hace el cierre, por inasistencia, al realizar 2 de 10 sesiones de hidroterapia (fl. 27)
- Registro de citas asignadas a la demandante, reposa del 15 de noviembre de 2016 por servicio de control ortopedia y las demás citas son posteriores a la fecha de terminación del contrato de trabajo (fl. 278).

- Las historias clínicas de fls 29 a 64 son posteriores al 13 de enero de 2017.

Del recuento de las citas médicas y exámenes realizados a la demandante, para la Sala es claro que si bien es cierto, que la demandante para la fecha de la terminación del contrato de trabajo, el 13 de enero de 2017, presentaba patologías capsulitis adhesiva del hombro (fl. 24), su estado de salud no le impedía ni dificultaba desempeñar sus labores y adicional a ello, el empleador no tenía conocimiento del estado de salud de la demandante a la terminación del contrato de trabajo, conclusión a la que se lleva, en primer lugar, porque no demuestra la demandante haber puesto en conocimiento de la sociedad PRODUCTOS ALIMENTICIOS LAS ISABELAS SAS las recomendaciones laborales dadas en agosto de 2015; en segundo lugar, porque dichas recomendaciones solo tenían una permanencia de 6 meses, es decir, desde el 31 de agosto de 2015 a finales de febrero de 2016 y el contrato finalizó en enero de 2017; en tercer lugar, porque en el interrogatorio de parte, la demandante aseguró que su turno de trabajo era de 6am a 2pm, y la mayorías de las citas médicas eran programadas con posterioridad a su jornada laboral, lo que implica que no debía solicitar permiso laboral al empleador para asistir a las mismas y que con ello tuviera conocimiento del estado de salud de la trabajadora; en cuarto lugar, porque no presentaba incapacidades a la terminación del contrato, ya que la única incapacidad reportada data del 31 de octubre de 2016 por dos días, en virtud del procedimiento de bloqueo que le fue realizado (fl. 30); en quinto lugar, porque antes de terminar el contrato de trabajo, el 11 de enero de 2017 fue cerrada por inasistencia las terapias físicas de la demandante; y finalmente, porque la historia clínica de la demandante es reservada y el empleador no tenía cómo haberla conocido si no fue puesta en conocimiento por la misma demandante, de lo cual no existe prueba.

En virtud de lo anterior, la decisión de la sociedad PRODUCTOS ALIMENTICIOS LAS ISABELAS SAS no se encuentra sustentada en el estado de salud de la demandante, debiendo ser CONFIRMADA la decisión absolutoria, frente a la pretensión de declarar que la terminación del contrato se dio sin justa causa debido a las condiciones de salud de la demandante, y como consecuencia de lo anterior, no le asiste el derecho a la demandante al reintegro y reubicación, ni al pago de salarios, prestaciones sociales, vacaciones, aportes al Sistema de Seguridad Social Integral por el tiempo transcurrido entre la terminación del contrato de trabajo y el reintegro.

2. De la terminación del contrato de trabajo sin justa causa

Cuando se trata de la terminación del contrato laboral de forma unilateral y sin justa causa por parte del empleador debe advertirse que, sobre el trabajador recae la carga de demostrar que tal terminación fue atribuible al empleador, esto es, que en efecto el empleador fue quien lo despidió, que fue quien tomó la decisión de terminar el contrato de trabajo, y a este, en el evento en que desee el éxito de su excepción, le corresponde demostrar que el despido se basó en las causas esgrimidas bajo la cual se comunicó la decisión de dar por terminado el contrato laboral, (M. P. Fernando Castillo Cadena). CSJ Sala Laboral, Sentencia SL-17728-2016 (48351), 17/08/16.

En el presente evento, fue aceptado por la sociedad PRODUCTOS ALIMENTICIOS LAS ISABELAS SAS la terminación del contrato de trabajo sin justa causa el 13 de enero de 2017, en el hecho 7º y en el pronunciamiento de la pretensión 1º en la contestación de la demanda (fls. 110), oportunidad en que la accionada advirtió que el contrato de trabajo iba hasta el 16 de febrero de 2017, lo que hizo que la obligación legal de notificar la terminación del contrato de trabajo con un mes de antelación fuera cumplida, y frente a dicha terminación realizó el pago de la indemnización por despido injusto, prestaciones sociales y vacaciones hasta la fecha de la terminación del contrato. Pago que fue aceptado en el hecho 7º de la demanda.

Visto lo anterior, al tenerse presente que el contrato de trabajo a término fijo de un año, fue celebrado el 16 de febrero de 2006, ello implica que su fecha de terminación se generaba el 15 de febrero de 2007 y así sucesivamente, por lo tanto, en el año 2017, el contrato de trabajo de la hoy demandante tenía fecha de terminación el **15 de febrero de 2017**.

No obstante, considera esta Corporación que en este evento, la sociedad PRODUCTOS ALIMENTICIOS LAS ISABELAS SAS no tenía la obligación de dar cumplimiento al preaviso establecido en el art. 46 del CST, que reza “1. Si antes de la fecha del **vencimiento del término estipulado**, ninguna de las partes avisare por escrito a la otra su determinación de no prorrogar el contrato, **con una antelación no inferior a treinta (30) días**, éste se entenderá renovado por un período igual al inicialmente pactado, y así sucesivamente.”, bajo el entendido que el vínculo laboral **no finalizó** por el vencimiento del término pactado, sino en forma unilateral y sin justa causa, y tan es así que en el hecho 7º de la demanda, la Sra. GLORIA EDILMA DE JESÚS SUAREZ CASTRILLÓN acepta que en forma verbal, le informaron la

terminación del contrato de trabajo aduciendo “motivos de traslado de ese puesto de batidos a otra sede” y la sociedad demandada confesó que la terminación fue sin justa causa y estuvo seguida del pago de la respectiva indemnización.

Aunado a lo anterior, también se logra evidenciar que la finalización de la relación contractual finalizó incluso, dentro de los 30 días anteriores a la terminación del contrato celebrado, en tanto, la prestación del servicio tuvo lugar hasta el **13 de enero de 2017**, es decir, la sociedad PRODUCTOS ALIMENTICIOS LAS ISABELAS SAS terminó el contrato de trabajo con una **antelación de 33 días al 15 de febrero de 2017**, y por si fuera poco, no se puede pasar por alto, que la Sra. GLORIA EDILMA DE JESÚS SUAREZ CASTRILLÓN en el hecho 7º de la demanda confesó que el **2 de enero de 2017** en forma verbal le informaron la terminación del contrato de trabajo, lo que da a entender a esta Sala, que desde inicios de enero de 2017 tenía conocimiento que el contrato finalizaba el 13 de enero de la misma anualidad.

Ahora bien, al ser aceptado por la parte accionada que la terminación del contrato de trabajo fue sin justa causa, ello generaba el reconocimiento y pago de la indemnización contemplada en el art. 64 del CST, que correspondía en este evento a *“En los contratos a término fijo, el valor de los salarios correspondientes **al tiempo que faltare para cumplir el plazo estipulado del contrato**; o el del lapso determinado por la duración de la obra o la labor contratada, caso en el cual la indemnización no será inferior a quince (15) días.”*, el cual aceptó la demandante haber sido pagado por la empleadora y aunado a ello aportó la liquidación definitiva de prestaciones sociales a fl. 68, en la que se incluyó el pago de la indemnización por 32 días, la suma de \$786.898; y en igual forma quedó aceptado el pago en el acta no conciliada No. 02157 de 2017 realizada por el Inspector del Trabajo, en la que se narró *“... Se deja constancia que se aporta copia del contrato de trabajo y copia del documento donde se incluye indemnización por el tiempo que faltaba para la terminación del contrato (32) días y las constancias de la seguridad social...”* (fl. 71).

Lo anterior, da lugar a que se CONFIRME la sentencia absolutoria, al estar demostrado en el proceso, que la accionada PRODUCTOS ALIMENTICIOS LAS ISABELAS SAS luego de haber dado por terminado el contrato de trabajo sin justa causa, pagó a la Sra. GLORIA EDILMA DE JESÚS SUAREZ

CASTRILLÓN la indemnización por terminación del contrato de trabajo sin justa causa en los términos establecidos en el art. 64 del CST.

Sin costas en esta instancia, por ser conocido en el grado jurisdiccional de consulta.

DECISIÓN

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

RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR en todas sus partes la sentencia de primera instancia emitida por el Juzgado Laboral del Circuito de Envigado, según lo argumentado en la parte motiva de esta sentencia.

SEGUNDO: Sin costas en esta instancia, por ser conocido en el grado jurisdiccional de consulta.

TERCERO: Las anteriores decisiones se notifican por EDICTO, conforme lo dispuesto en la providencia AL 2550, radicación 89628 del 23 de junio de 2021 de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia.

Los Magistrados.



HUGO ALEXANDER BEDOYA DÍAZ



GUILLERMO CARDONA MARTÍNEZ



CARMEN HELENA CASTAÑO CARDONA



SECRETARÍA SALA LABORAL

EDICTO VIRTUAL

La secretaría de la Sala laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín notifica a las partes la sentencia que a continuación se relaciona:

DEMANDANTES	: GLORIA EDILMA DE JESÚS SUAREZ CASTRILLÓN
DEMANDADOS	: PRODUCTOS ALIMENTICIOS LAS ISABELAS SAS
TIPO DE PROCESO	: ORDINARIO
RADICADO NACIONAL	: 05-266-31-05-001-2019-00001-01
RADICADO INTERNO	: 159-22
DECISIÓN	: CONFIRMA SENTENCIA

Magistrado Ponente
HUGO ALEXANDER BEDOYA DIAZ

El presente edicto se fija en la página web institucional de la Rama Judicial <https://www.ramajudicial.gov.co/web/tribunal-superior-de-medellin-sala-laboral/126> por el término de un (01) día hábil. La notificación se entenderá surtida al vencimiento del término de fijación del edicto.

CONSTANCIA DE FIJACIÓN

Fijado el 05 de agosto de 2022 a las 8:00am

CONSTANCIA DE DESFIJACIÓN

Se desfija el 05 de agosto de 2022 a la 5:00pm


RUBÉN DARÍO LÓPEZ BURGOS
SECRETARIO