



SALA CUARTA DE DECISIÓN LABORAL

Medellín, quince (15) de diciembre de dos mil veintidós (2022)

DEMANDANTE:	NODIER YULIETH GÓMEZ GALLEGO
DEMANDADA:	FARMATECH S.A
TIPO DE PROCESO:	ORDINARIO LABORAL
DECISIÓN:	REVOCA- DECLARA-CONCEDE, y CONFIRMA.

En la fecha, el **TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN, SALA CUARTA DE DECISIÓN LABORAL**, se reunió para resolver el Recurso de apelación interpuesto por la Parte demandante, en el Proceso Ordinario Laboral adelantado por la Señora **NODIER YULIETH GÓMEZ GALLEGO** en contra de **FARMATECH S.A**, frente a la decisión adoptada por el Juzgado de Instancia.

SIN ALEGATOS DE CONCLUSIÓN EN ESTA INSTANCIA.

La Sala, previa deliberación, adoptó el proyecto presentado por la Ponente, el cual se traduce en la siguiente decisión:

SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

ANTECEDENTES:

PRETENSIONES:

Declarar que la terminación del contrato laboral suscrito entre las Partes, finalizó de forma injusta el 03/11/2015 sin previa autorización del Ministerio de Trabajo. Que consecuentemente se ordene a la demandada a reintegrar a la actora al cargo que venía desempeñando o a otro igual o de mejor categoría sin solución de continuidad, al pago de los salarios y prestaciones sociales desde la fecha del despido hasta que se efectúe el reintegro, la indemnización consagrada en el artículo 26 de la ley 361 de 1997, los perjuicios morales, los aportes al SGSSI, y la indexación. En Subsidio, solicita se declare que la demandada despidió a la actora de manera injusta el 03/11/2015 y en consecuencia se condene al pago de la indemnización por despido sin justa causa de conformidad con el artículo 64 del CST, y la indexación.

HECHOS:

- Que presentó examen de ingreso a la empresa demandada el 04/11/2014, resultando apto para desempeñar el cargo; iniciando la relación laboral el 18/10/2014.
- Que se desempeñó en el área de sólidos y empaques de líquidos, devengando un salario para el año 2014 de \$658.000 más horas extras, y para el 2015 de \$671.000 más auxilio de transporte y horas extras.
- Que el 13/08/2015 luego de mover unas canecas, sufrió un fuerte dolor en el glúteo derecho, hecho que notificó a la líder Sra. Viviana Bustamante; no obstante, la empresa omitió su reporte del accidente de trabajo a la ARL.
- Que el 19/08/2015 fue atendida por la Médica de la empresa Dra. Nidia Benavides, la cual consignó dentro de su Historia Clínica Ocupacional el dolor en el glúteo derecho y que había estado incapacitada.
- Que el 24/08/2015 y debido al dolor presentado en la zona lumbar con entumecimiento de la pierna derecha, fue atendida por Urgencias, otorgándole una incapacidad de 2 días, la cual fue prorrogada el 25/08/2015 por 2 días más, y que en esta última consulta se le ordenaron rayos x de columna lumbar y se le expidieron recomendaciones médicas.
- Que el 10/09/2015 sufrió un fuerte cuadro de depresión, por lo cual la Médica de Salud ocupacional le prescribió 15 días de medicamento antidepresivo.
- Que el 15/09/2015 le asignaron cita por ortopedista para el 30/09/2015.
- Que el 16/09/2015 la Dra. Nidia Benavides y la Jefe inmediata Sra. Verónica Guzmán, suscribieron el acta de reintegro de la demandante a su lugar de trabajo, pero no tuvieron en cuenta las recomendaciones médicas orientadas a mitigar la progresión de la enfermedad.
- Que 30/09/2015 el Dr. Pablo Elías Mena Mena, médico de la EPS Sura emitió recomendaciones médicas para el empleador, para el cuidado de la columna de la actora, debido a la hernia discal que presentaba, consistentes en no levantar peso superior a 10 kilos, evitar realizar esfuerzo tipo empuje, evitar labores que impliquen flexión del tronco y realizar pausas activas en la jornada laboral, así como la práctica de una resonancia y 10 terapias que fueron iniciadas en el mes de diciembre de 2015.
- Que el 03/11/2015 el empleador le notificó la terminación del contrato laboral desconociendo su situación médica y sin autorización del Ministerio de Trabajo, y más cuando para el 10/12/2015 le prescribieron 10 sesiones de terapia.
- Que el 11/11/2016 la ARL Sura calificó el origen de su patología como Hernia Discal L4 – L5 y L5S1 de origen común, dictamen confirmado por la JRCIA el 08/08/2017.
- Y que la EPS le dio la cita para practicar la resonancia el 23/11/2015, en la cual se diagnosticó Espodilo Osteocondrosis lumbar con complejo discosteofitario excéntrico a la derecha en L4–L5 que compromete la emergencia de L5 y complejo discoosteofitario izquierdo de L5S1 que compromete la emergencia del saco tecal izquierda de S1.

SENTENCIA:

DECLARÓ la Cosa Juzgada de carácter constitucional; y en consecuencia, **ABSOLVIÓ** a la Sociedad demandada de las pretensiones de la demanda. **DECLARÓ** que a pesar de que la demandada conocía la circunstancia de salud de la demandante, lo cierto es que la misma no constituía una discapacidad, pérdida o limitación física o sensorial suficiente o determinante para demostrar que se incurrió en un acto discriminatorio al momento de dar por terminado el contrato laboral, a la luz de lo dispuesto en el artículo 46 del CST modificado por el artículo 3 de la ley 50/1990. Y se **ABSTUVO** de condenar en Costas procesales a la Parte demandante.

RECURSO DE APELACION. PARTE DEMANDANTE:

Manifiesta que el A-quo realizó una indebida valoración probatoria, pues no dio una correcta intelección a la Historia Clínica de la actora, y mucho menos al documento de calificación emitido por la ARL Sura el 11/11/2015, donde claramente quedó establecido que la patología de la misma es una hernia discal de origen común, desconociendo la protección que le corresponde a aquélla por ser sujeto de Estabilidad laboral reforzada.

Y en cuanto a la Excepción de Cosa Juzgada, dijo que el hecho de que haya una sentencia de tutela, no significa que ella se configure, dado que la acción constitucional se impetró con la premura e informalidad del momento, sin que ella permita hacer una valoración adecuada de todo el material probatorio como el que hoy reposa en este Proceso Ordinario Laboral, entre el que se encuentra la carta de terminación del contrato de trabajo, la cual nunca le fue preavisada, y aunque el empleador trató de subsanar dicha falencia en el documento de terminación, lo cierto es que ese preaviso debió darse con antelación y por escrito, lo cual no ocurrió en el presente caso; y el hecho de que la demandante haya firmado la última carta, ello tan solo es una constancia de recibido, que no significa que estuviera conforme con ella o con su contenido.

3

CONSIDERACIONES DE LA SALA.

- **Competencia:** Principio Consonancia art. 66A del C.P. T. y S.S., adicionado, art 35 de la L. 712 de 2001.
- **Objeto:** Determinar si en el caso a estudio, hizo bien o no el A quo en declarar probada de oficio la Excepción de Cosa Juzgada. Si en el presente caso, se probó o no que la demandante al momento de la terminación de su contrato de trabajo, se encontraba en estado de debilidad manifiesta, y si el mismo fue finalizado por el empleador desconociendo esa situación. En subsidio, verificar si el empleador preavisó adecuadamente la terminación del contrato laboral a término fijo, o si por el contrario dicha relación fue finalizada sin justa causa; lo cual conlleva al pago de la indemnización por despido injusto. Veamos:

EXCEPCIÓN DE COSA JUZGADA:

El artículo 303 del Código General del Proceso -aplicable por analogía al P.L. (Art. 145 del C.P. del T. y la S.S.), define la figura jurídica de la Cosa Juzgada, en los siguientes términos:

“La sentencia ejecutoriada proferida en proceso contencioso tiene fuerza de cosa juzgada siempre que el nuevo proceso verse sobre el mismo objeto, se funde en la misma causa que el anterior y entre ambos procesos haya identidad jurídica de partes. (...).”

Al respecto, La C. S. de J., Sala de Casación Laboral, en SL1686 del 01 de febrero de 2017, radicado número 49784, M. P. Dra. Clara Cecilia Dueñas Quevedo, reiteró los requisitos para configurar la Cosa Juzgada, así: que haya identidad de personas o sujetos de modo que se trate del mismo demandante y del mismo demandado; de objeto o cosa pedida, esto es, del beneficio jurídico que se solicita o reclama (no el objeto material); y de

causa para pedir, es decir, **el hecho jurídico o material que sirve de fundamento al derecho reclamado** (CSJ SL, 23 oct. 2012, rad. 39.366).

De igual forma la Corte Constitucional en la Sentencia T-082 de 2017, puntualizó:

“13. (...) **se configura la cosa juzgada cuando una nueva solicitud judicial contenga identidad de objeto, causa y partes respecto de una acción anterior.** Al analizar estos tres ítems esta Corte indicó que existe:

Identidad de objeto cuando la demanda versa sobre la misma pretensión material que hizo tránsito a cosa juzgada. Es decir, cuando sobre lo pretendido existe un derecho reconocido, declarado o modificado en relación con una o varias cosas o relaciones jurídicas.

Identidad de la causa petendi cuando la demanda y la decisión que hizo tránsito a cosa juzgada tienen los mismos fundamentos como sustento. **En este punto se aclara que cuando una demanda presenta hechos nuevos sobre los cuales no hubo debate, sólo se permite el análisis de éstos. En otras palabras, sobre esos hechos nuevos o no debatidos no se predica la identidad de la causa petendi.**

Identidad de partes cuando al nuevo proceso son llamadas las mismas partes que resultaron involucradas en la decisión que hizo tránsito a cosa juzgada. En este punto la legislación hace énfasis en que la identidad no es física, sino jurídica”.

Al interior del presente expediente digital –folios 179 a 190 y 246 a 259 anexo 04- yace copia de las Sentencias de Tutela proferidas tanto por el Juzgado Quince Civil Municipal de Oralidad de Medellín el 14 de diciembre de 2015, como por el Juzgado Trece Civil del Circuito de Oralidad el 01 de febrero de 2016, en las que se avizora que la actora pretendía el reintegro a su puesto de trabajo, el pago de los salarios que dejó de percibir desde el momento de la terminación de su contrato laboral y el pago de la indemnización de 180 días. Y en el presente Proceso Ordinario Laboral además de lo antes referido, pretende la misma los perjuicios morales, los aportes al SGSSI, y la indexación. Y En Subsidio, solicita se declare que la demandada la despidió de manera injusta el 03/11/2015, y en consecuencia, se condene al pago de la indemnización por despido sin justa causa de conformidad con el artículo 64 del CST, y la indexación.

Ahora, aprecia la Sala que el Proceso que aquí nos ocupa está fundamentado en hechos y pruebas diferentes, como lo son, la Historia Clínica y las Calificaciones acaecidas con posterioridad a la emisión de la acción de tutela; lo que permite deducir que no existe identidad de objeto y causa entre el Proceso de tutela y el Proceso Ordinario Laboral que aquí nos ocupa. **REVOCA- Se DECLARA no probada.**

Ahora, en el presente caso, no es objeto de discusión, pues así fue aceptado por las Partes, la existencia de un contrato laboral a término fijo inferior a 1 año (4 meses) a partir del 04/11/2014 (folios 109 a 113 y 163 a 165), que se prorrogó por 3 periodos iguales, el cual fue finalizado el 03/11/2015 (folios 66 y 175).

ESTADO DE DEBILIDAD MANIFIESTA.

El artículo 26 de la Ley 361 de 1997, es del siguiente tenor:

“(...) ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado **por razón de su limitación**, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.

No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán 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 C.S. del T. y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren. (Exequible Sentencia C-531 de 2000, M.P. Dr. ÁLVARO TAFUR GALVIS). (Subraya y resalta propio)

Y la Ley 1618 de 2013, “por la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con y/o discapacidad” en el numeral 1° del artículo 2°, define quiénes son las personas en tal situación:

“Artículo 2°. Definiciones. Para efectos de la presente ley, se definen los siguientes conceptos:

1. Personas con y/o en situación de discapacidad: **Aquellas personas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a mediano y largo plazo que, al interactuar con diversas barreras incluyendo las actitudinales, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás**”.

Al respecto, la C.SJ. Sala de Cas. Lab. en la SL1360 del 11/04/2018, Rad 53394, M.P CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO, sostuvo:

“En esta dirección, la disposición que protege al trabajador con discapacidad en la fase de la extinción del vínculo laboral tiene la finalidad de salvaguardar su estabilidad frente a comportamientos discriminatorios, léase a aquellos que tienen como propósito o efecto su exclusión del empleo fundado **en su deficiencia física, sensorial o mental**. Esto, en oposición, significa que las decisiones motivadas en un principio de razón objetiva son legítimas en orden a dar por concluida la relación de trabajo.

Lo que atrás se afirma deriva del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, pues, claramente, en ese precepto no se prohíbe el despido del trabajador en situación de discapacidad, lo que se sanciona es que tal acto esté precedido de un criterio discriminatorio. Nótese que allí se dispone que **«ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación», lo que, contrario sensu, quiere decir que si el motivo no es su estado biológico, fisiológico o psíquico, el resguardo no opera**.

Lo anterior significa que la invocación de una justa causa legal excluye, de suyo, que la ruptura del vínculo laboral esté basada en el prejuicio de la discapacidad del trabajador. Aquí, a criterio de la Sala no es obligatorio acudir al inspector del trabajo, pues, se repite, quien alega una justa causa de despido enerva la presunción discriminatoria; es decir, se soporta en una razón objetiva”.

Y la Corte Constitucional en la ST 434 del 01/10/2020, M.P DIANA FAJARDO RIVERA sostuvo:

“ ...

4.7 ...la protección constitucional dependerá de los siguientes tres presupuestos básicos:

(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. Sobre cada uno de los mencionados presupuestos conviene indicar lo siguiente:

(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*. Con la Sentencia SU-049 de 2017 se explicó que el deber constitucional de solidaridad se activa con la pérdida de capacidad laboral en un grado considerable, o la experimentación objetiva de una “dolencia o problema de salud” que afecte sustancialmente el desempeño en condiciones regulares de las labores de las cuales se obtiene un sustento. La jurisprudencia de esta Corte ha estudiado diferentes casos en los cuales ha evaluado si la condición de salud del accionante efectivamente impide o no de forma significativa el normal desempeño laboral, ante lo cual ha concluido, lo siguiente:

1. La condición de salud que impide significativamente el normal desempeño laboral se acredita, entre otros casos, cuando:

(a) En el examen médico de retiro se advierte sobre la enfermedad, al momento del despido existen recomendaciones médicas, y se presentó incapacidad médica durante días antes del despido.

(b) Existe incapacidad médica de varios días vigente al momento de la terminación de la relación laboral.

(c) Se presenta el diagnóstico de una enfermedad y el consecuente tratamiento médico.

(d) Existe el diagnóstico médico de una enfermedad efectuado durante el último mes del despido, dicha enfermedad es causada por un accidente de trabajo que genera consecuentes incapacidades médicas anteriores a la fecha de terminación de la vinculación, y la calificación de pérdida de capacidad laboral (en adelante PCL) tiene lugar antes del despido”.

Criterio reiterado en la SU 049 del 02/02/2017, Magistrada ponente MARÍA VICTORIA CALLE CORREA, y en la ST 237 del 26/07/2021, Magistrado ponente JOSÉ FERNANDO REYES CUARTAS.

Ahora, si bien esta Sala de decisión laboral con fundamento en dicha SU viene acogiendo el criterio consistente en prescindir de la calificación de pérdida de capacidad laboral al momento de la terminación del vínculo, como requisito indispensable para declarar el derecho de un trabajador a la estabilidad ocupacional; lo cierto es que con base en la jurisprudencia referida, se advierte el deber de estudiar cada caso en particular con el fin de determinar si la persona en verdad se encuentra en un estado de debilidad manifiesta por su estado de salud. Veamos:

PRUEBAS.

DOCUMENTAL:

- Examen médico de ingreso a la empresa demandada efectuado a la actora por Previlabor Salud Ocupacional (folios 32 a 39).
- Historia Clínica de la demandante anterior a la terminación del contrato laboral:
 - Atención Médica Ocupacional realizada por la Médica de la empresa demandada el 09/08/2015, en la cual se le atiende por dolor en el glúteo derecho y se le recomendó manejo asintomático y aplicación de diclofenaco (folios 41 a 42).
 - Atención Médica de la actora por la IPS Coopsana Norte del 24/08/2015 y del 25/08/2015, donde le diagnosticaron lumbago no especificado, en la que la actora fue incapacitada por dos días, prorrogada por 2 días más, y se le impartieron recomendaciones médicas de no realizar actividades que impliquen levantar y transportar peso de forma manual mayor a 12 kilos, no flexión, extensión y rotación de manera sostenida de la columna lumbar, evitar permanecer mucho tiempo en una misma posición y realizar marchas prolongadas; y hacer pausas activas; y se le ordenó la práctica de radiografía de columna lumbosacra (folio 51) de columna lumbar (folios 43 a 52).
 - Consulta Médica General en la IPS Coopsana Norte con observación de fuerte dolor irradiado a miembro inferior derecho los días 02/09/2015 (folios 44 a 45, 53), y 15/09/2015 (folios 46, 54 y 56).
 - Acta de reintegro Laboral suscrita el 16/09/2015 entre la demandante y la empresa demandada, sin restricciones, pero con recomendaciones extra-laborales de no levantar objetos pesados y mantener una buena higiene postural, sin reubicación (folio 57).
 - Consulta con Ortopedia de la EPS Sura el 30/09/2015 (fls. 58, 61 y 62), en la que a la demandante se le dieron recomendaciones dirigidas al empleador, consistentes en no levantar peso superior a 10 kilos, evitar realizar esfuerzo de empuje o flexión del tronco, realizar pausas activas, y se especifica que “la paciente sí puede trabajar en su labor habitual, se solicita colaborar para evitar lesión lumbar”; y se consignaron como observaciones: “no se remite, no incapacidad”.
- Carta de terminación del contrato laboral entre las Partes del 03/11/2015 (folios 66 y 175).
- Examen médico de Egreso de la trabajadora realizado el 04/11/2015, en el que se emite concepto de aptitud laboral y se establece como observaciones continuar con estudios y tratamientos en la EPS (folio 67).
- Liquidación de contrato laboral (folio 40).
- Orden de terapias emitidas por la EPS Sura el 10/12/2015 (folio 68).
- Orden de procedimientos, entre ellos, de bloqueo interlaminar del 15/12/2015 (fls. 71 y 75 a 83).
- Incapacidad médica del 19/01/2016 por 3 días (folio 88).
- Concepto de calificación de la EPS Sura del 11/11/2016 en la cual se señala la patología de la demandante como de origen común (folios 102 a 104); diagnóstico confirmado por la JRCIA el 21/07/2017 (folios 107 a 108).

Haciendo un análisis exhaustivo de las condiciones exigidas por la Corte Constitucional en la ST 434 del 2020 antes aludida para que proceda la protección constitucional, en concordancia con la prueba obrante en el Proceso, se encuentra lo siguiente:

Sobre cada uno de los mencionados presupuestos, concluye la Sala que no se observa que la actora, al momento de la terminación de su contrato de trabajo (03/11/2015, folio 66), presentara una condición de salud que le impidiera o dificultara significativamente el normal y adecuado desempeño de sus labores, en la medida que el hecho de haberse consignado en su examen de egreso que presentaba hallazgos que estaban en control de su entidad de salud, no significa por sí solo que en dicho momento ella se encontrara en un estado de debilidad manifiesta que impidiera la terminación de su contrato laboral; su incapacidad médica no fue días antes del despido, sino meses antes del mismo, puesto que la última finalizó en el mes de agosto/2015, la cual fue por 2 días prorrogada por 2 días más, es decir, 3 meses antes de la finalización del vínculo laboral, lo cual significa que no se encontraba vigente al momento de dicha terminación; y a pesar de que sí había diagnóstico de la enfermedad “lumbago no especificado”, lo cierto es que se desconoce que al momento de la desvinculación estuviera sometida a tratamiento médico, ya que si bien se le impartieron unas recomendaciones médicas dirigidas al empleador -Consulta con Ortopedia de la EPS Sura el 30/09/2015 (fls. 58, 61 y 62)-, en ella se especifica que “la paciente sí puede trabajar en su labor habitual; y se consignaron como observaciones: “no se remite, no incapacidad”, y la orden de terapias y procedimientos emitidas por la EPS Sura, fueron posteriores a dicha terminación (10 y 15/12/2015 -fls. 68, 71 y 75 a 83-). Finalmente, el diagnóstico médico de la enfermedad no fue efectuado durante el último mes del despido (08/15-11/15), dicha enfermedad no fue causada por un accidente de trabajo que generara consecuentes incapacidades médicas anteriores a la fecha de terminación de la vinculación, y la calificación de pérdida de capacidad laboral tampoco tuvo lugar antes del despido, sino con posterioridad al mismo (11/11/2016). En síntesis, para dicha fecha la actora se encontraba laborando sin novedad alguna.

De tal manera en criterio de la Sala, estas pruebas en conjunto no permiten colegir de manera inequívoca, que la terminación del contrato laboral de la demandante se hizo con ocasión o por causa del estado de salud de la misma, siendo procedente la Absolución, como bien lo ordenó el Juez de Instancia. **CONFIRMA.**

Ahora, corresponde verificar si el empleador preavisó adecuadamente al actor la terminación de su contrato laboral a término fijo, o si por el contrario dicha relación fue finalizada sin justa causa.

DURACION Y TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.

Al respecto, los artículos 45 y 46 del C.S.T. establecen:

“DURACION. El contrato de trabajo puede celebrarse por tiempo determinado, por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada, por tiempo indefinido o para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio.”.

...

“...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.

2. No obstante, si el término fijo es inferior a un (1) año, únicamente podrá prorrogarse sucesivamente el contrato hasta por tres (3) períodos iguales o inferiores, al cabo de los cuales el término de renovación no podrá ser inferior a un (1) año, y así sucesivamente”.

Al respecto, la C.SJ. Sala de Cas. Lab. en la SL5262 del 29/09/2021, Rad. 87057, M.P OMAR ÁNGEL MEJÍA AMADOR, sostuvo:

“Señala además la Corporación que se trata de una modalidad a través de la cual se contrata al trabajador por un tiempo determinado y estipulado previamente en el contrato, el cual se sujeta a los precisos límites normativos, de modo que, si el empleador considera que ya no requiere los servicios de su trabajador contratado en condiciones de temporalidad, **debe así informárselo mediante preaviso con treinta días de antelación al plazo pactado** (CSJ SL3535-2015)”.

9

Criterio reiterado en las SL1236 Rad. 67060 del 17/03/2021 y SL3225 Rad. 68381 del 29/07/2020, M.P OMAR ÁNGEL MEJÍA AMADOR.

Pues bien, no es objeto de discusión al interior del presente Proceso que el contrato inicial que unió a las Partes fue suscrito el 04/11/2014 a término fijo inferior a un año (4 meses, folios 109 a 113), y que el segundo -2ª prórroga del mismo por igual periodo- lo fue del **04/07/2015 al 03/11/2015**, por lo cual el empleador tenía que preavisar la terminación del vínculo laboral de la actora antes del **02/10/2015**, inclusive, para evitar la prórroga automática del contrato laboral; tal y como lo refiere la CSJ SCL en la SL 21039 del 21/11/2017, Rad. 54358, M.P SANTANDER RAFAEL BRITO CUADRADO, al señalar:

“Ahora, en lo que se relaciona con los preavisos y demás situaciones que emergen del vínculo laboral, esta Sala de la Corte, de manera pacífica y reiterada, **ha sostenido que los plazos de días que correspondan a la relación jurídica, incluyen todas las fechas del calendario, en la medida que esta es continuada y su desenvolvimiento no para con los festivos o feriados, los que no producen los efectos de suspensión o de terminación, dado que estos tan solo constituyen días de descanso obligatorio**”.

Y en la SL4713 del 27/09/2021, Rad 79162, M.P CECILIA MARGARITA DURÁN UJUETA sostuvo:

“Así las cosas, sobre la intelección que se le debe dar al precepto motivo de ataque, esta Corporación ya se ha manifestado en el sentido de que en el plazo establecido para el preaviso se deben tener en cuenta los días calendario, como quiera que las relaciones de trabajo se ejecutan día a día, incluso en los de descanso dominical y festivo, ya que estos se suman para efectos laborales, por lo que el nexo subordinado tiene una característica especial y es que es continuo, no se suspende o termina en días inhábiles, sino que operan los descansos remunerados. Así, en providencia CSJ SL986-2020 se reiteró...”.

En el presente caso, al interior del Proceso no encuentra la Sala carta de preaviso de terminación del contrato laboral de la actora con antelación al **02/10/2015**, inclusive (fecha en la que se vencía el término del preaviso, pues el contrato finalizaba el 03/11 del mismo año), sin que pueda entenderse que el documento suscrito por el empleador el 03/11/2015, y firmado por la trabajadora, reemplace dicha exigencia normativa, pues aunque este último hace alusión a la existencia de un documento previo, cuando señala “...De acuerdo a la carta de preaviso entregada el pasado 01 de octubre de 2015, le reiteramos la terminación de contrato de trabajo a término fijo ...”, lo cierto es que tal afirmación no fue aceptada por la parte actora en su demanda; y la firma de éste último en consideración de la Sala, no es sinónimo de aceptación de lo allí consignado, sino tan solo un acto de recepción de dicho documento.

Así las cosas, y en aplicación del Principio de libre apreciación de las pruebas, considera la Sala que se incumplió con los requisitos señalados en el numeral 1 del artículo 46 del C. S. del T. y de la S. S., sin que haya operado el preaviso del contrato laboral a término fijo inferior a un año; razón suficiente para entender la prórroga automática del contrato

laboral por un término igual al inicialmente pactado -4 meses-. Lo que conlleva a declarar que la terminación del contrato laboral de la actora se dio de forma unilateral y sin justa causa. **REVOCA-DECLARA-CONCEDE.**

INDEMNIZACIÓN POR TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO SIN JUSTA CAUSA.

El artículo 64 del CST establece:

“En caso de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa comprobada, por parte del empleador o si éste da lugar a la terminación unilateral por parte del trabajador por alguna de las justas causas contempladas en la ley, el primero deberá al segundo una indemnización en los términos que a continuación se señalan:

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”.

Pues bien, dado que el contrato suscrito entre las Partes el 04/11/2014 (folios 163 a 113), señaló una asignación mensual igual al SMLMV (\$616.000 año 2014), y no existe prueba al interior del Proceso de un salario diferente del año 2015, esta Sala tomará para la liquidación, el valor del SMLMV del año 2015 (\$644.350), encontrando que la Sociedad demandada adeuda a la actora la suma de \$2.577.400 por concepto de indemnización por terminación del contrato laboral sin justa causa. **CONDENA.**

En consecuencia, se **REVOCARÁN** las Costas Procesales de 1ª Instancia, las cuales estarán a cargo de la Parte demandada, vencida parcialmente en el Proceso, y a favor de la demandante. Líquidense por el Juzgado de origen.

Sin Costas Procesales de 2ª Instancia, por haber prosperado parcialmente el Recurso interpuesto por la Parte demandante.

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

DECIDE:

PRIMERO: REVOCAR PARCIALMENTE la Sentencia proferida por el Juzgado Catorce Laboral del Circuito de Medellín 12 de noviembre de 2021, dentro del Proceso Ordinario Laboral promovido por la Señora **NODIER YULIETH GÓMEZ GALLEGÓ** en contra de **FARMATECH S.A**, en cuanto Absolvió a ésta última del pago de la indemnización por terminación del contrato laboral sin justa causa; para en su lugar **CONDENAR** a la Sociedad demanda al pago de la misma, por valor de **\$2.577.400**, según las consideraciones de esta sentencia.

SEGUNDO: Se **CONFIRMA** en lo demás.

TERCERO: REVOCAR las Costas Procesales de 1ª Instancia, las cuales estarán a cargo de la Parte demandada, vencida parcialmente en el Proceso, y a favor de la demandante. Liquidense por el Juzgado de origen.

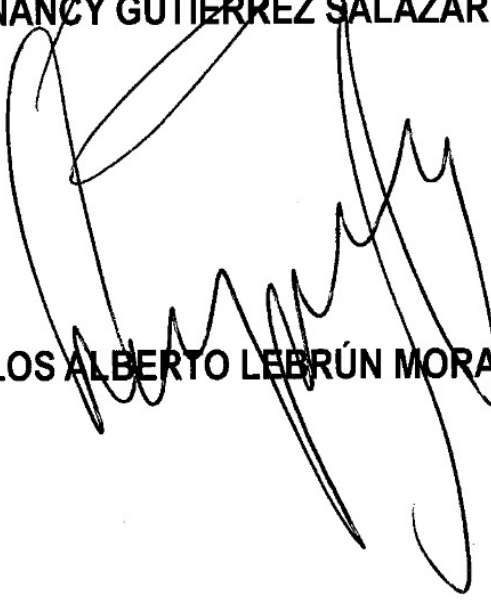
CUARTO: Sin Costas Procesales de 2ª Instancia, por haber prosperado parcialmente el Recurso interpuesto por la Parte demandante.

Lo resuelto se notifica por **EDICTO**.

Los Magistrados,



NANCY GUTIÉRREZ SALAZAR



CARLOS ALBERTO LEBRÚN MORALES



MARÍA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ