



SALA PRIMERA DE DECISIÓN LABORAL

Medellín, trece (13) de abril de dos mil veintitrés (2023)

Demandante: DIANA PATRICIA TORRES MUÑOZ
Demandados: DAR AYUDA TEMPORAL S.A. y CEMENTOS ARGOS S.A.
Radicado: 05001 31 05 010 2017 00792 01
Sentencia: S-097

SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

En la fecha indicada, el Tribunal Superior de Medellín, Sala Primera de Decisión Laboral, integrada por los Magistrados JOHN JAIRO ACOSTA PÉREZ quien obra en éste acto en calidad de ponente, FRANCISCO ARANGO TORRES y JAIME ALBERTO ARISTIZÁBAL GÓMEZ, procede a resolver el recurso de apelación interpuesto tanto por la parte demandante como por el apoderado judicial de DAR AYUDA TEMPORAL S.A., contra la sentencia de primera instancia proferida por el Juzgado Décimo Laboral del Circuito de Medellín el día 21 de abril de 2021.

De acuerdo a lo dispuesto en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, la presente decisión se profiere mediante sentencia escrita, aprobada previamente por los integrantes de la Sala.

PRETENSIONES

DIANA PATRICIA TORRES MUÑOZ demandó a DAR AYUDA TEMPORAL S.A. y a CEMENTOS ARGOS S.A., pretendiendo que sean CONDENADAS al reintegro sin solución de continuidad, con el pago de los salarios

dejados de percibir, prestaciones sociales y vacaciones, así como la indemnización de 60 días de salario prevista en el artículo 239 del CST por realizarse el despido sin autorización del Ministerio de Protección Social (sic).

En SUBSIDIO de lo anterior, solicita se CONDENE a las demandadas al pago de indemnización de perjuicios por terminación del contrato de trabajo a término fijo, entre el 19 de mayo de 2017 y el 21 de febrero de 2018; los intereses moratorios que se ocasionen por el retraso en el pago de las acreencias laborales o subsidiariamente a la indexación, perjuicios morales en la suma de \$10.000.000 y las costas del proceso

LOS HECHOS

Expone como fundamento de sus peticiones, que el 9 de febrero de 2016 celebró con DAR AYUDA TEMPORAL S.A. contrato de trabajo a término fijo comprendido entre el 22 de febrero de 2016 y el 21 de febrero de 2017, como Auxiliar Contable según la orden de servicio de CEMENTOS ARGOS S.A., a cuyo servicio laboró, devengando un salario inicial de \$1.924.667, y para el año 2017 de \$2.054.582. Indica que el contrato se prorrogó por un periodo igual, esto es, hasta el 21 de febrero de 2018; que debido al nacimiento de su hija el 12 de enero de 2017, disfrutó de licencia de maternidad desde esa misma fecha hasta el 17 de mayo de 2017; que fue despedida el 18 de mayo de 2017 cuando se reintegró de la licencia de maternidad, aunque se encontraba en periodo de lactancia. Afirma que tal decisión le produjo tristeza y sentimientos negativos, además de que su salario era la única fuente de ingresos para ella y su familia.

CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA

Al contestar, DAR AYUDA TEMPORAL S.A. se opone a las pretensiones de la demandante pues el contrato de trabajo fue firmado con esa empresa, como verdadera empleadora, por un término de 160 días y

fue prorrogado hasta terminar la licencia de maternidad; cuando terminó la necesidad del servicio de la empresa usuaria. Con relación a los HECHOS, reitera que la demandante firmó contrato a término fijo de 160 días para iniciar labores el 22 de febrero de 2016, enviada en misión a CEMENTOS ARGOS S.A., pues ésta requería de un auxiliar contable con el fin de apoyar en la actualización de tareas y poner al día el departamento de Contabilidad. Admite el salario alegado y afirma que el contrato se prorrogó por efecto de la condición de maternidad de la trabajadora, hasta la terminación de la licencia de maternidad. Que, aunque al momento de la terminación del contrato la trabajadora estaba en periodo de lactancia, no fue esa la razón de la terminación sino la culminación de la necesidad de la empresa usuaria. Como excepciones propuso las que denominó terminación del contrato de trabajo conforme a la ley laboral, pago total, prescripción, buena fe del empleador y compensación.

CEMENTOS ARGOS S.A., a su turno, se opuso igualmente a lo pretendido por la demandante por cuanto entre esta empresa y la demandante jamás ha existido relación contractual de ninguna naturaleza. A los HECHOS, adujo que aquella fue empleada de una empresa de servicios temporales, quien es la llamada a pronunciarse sobre las condiciones de tiempo, modo y lugar de la relación. Admite que en ARGOS se presentó un requerimiento puntual en el área contable, por lo que contrató la EST para que colaborara temporalmente con la prestación de dicho servicio. No le constan los demás hechos. Como excepciones propuso prescripción, buena fe, inexistencia de la protección de estabilidad laboral reforzada, pago y compensación

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

Mediante sentencia del 21 de abril de 2022, el Juzgado Décimo Laboral del Circuito de Medellín tomó las siguientes decisiones:

“PRIMERO. DECLARAR que el despido de DIANA PATRICIA TORRES MUÑOZ por parte de DAR AYUDA TEMPORAL S.A. fue injusto pero no se configura una discriminación laboral a la mujer en estado de embarazo y en período de lactancia. En este sentido se ABSUELVE de las pretensiones relativas al reintegro como consecuencia del fuero de maternidad.

SEGUNDO. Se ABSUELVE de todas las pretensiones propuestas por la demandante en contra de CEMENTOS ARGOS S.A.

TERCERO. Se CONDENA a la sociedad DAR AYUDA TEMPORAL S.A. a pagar a DIANA PATRICIA TORRES MUÑOZ \$2'123.068 por concepto de indemnización por despido injusto, monto que deberá ser indexado a partir del 01 de julio de 2017 y hasta que se realice el pago total de la obligación.

CUARTO. Se declara no probada la excepción de prescripción, las demás están implícitamente resueltas.

QUINTO. Se CONDENA en costas a DAR AYUDA TEMPORAL S.A. a favor de la demandante. Se fijan como agencias en derecho \$106.15

RECURSO DE APELACIÓN

Inconformes con lo decidido, presentaron recurso de apelación los apoderados de la demandante como de DAR AYUDA TEMPORAL S.A., con sustento en los siguientes argumentos:

La DEMANDANTE: dice apelar lo que tiene que ver con la pretensión subsidiaria de indemnización de perjuicios, puesto que el juez basó su tesis en una duración del contrato de trabajo por el término de 160 días, razonamiento opuesto a las pruebas del proceso, como se acredita con el contrato de trabajo indicado por el Juez y la orden de servicios. Es equivoco por parte del juez señalar que simplemente se trataba de una comunicación interna, se considera que una orden de servicio si hace parte del contrato de trabajo y tiene efectos en la duración del término del contrato de trabajo. Teniendo en cuenta que, si esa orden de servicio hace parte del contrato y así mismo fue decidido por las partes de mutuo acuerdo, la orden de servicios señala que la fecha de

inicio era del 22 de febrero de 2016 y la de terminación el 21 de febrero 2017. Sin embargo, hay que tener en cuenta que ese mismo contrato señala 160 días, considera que debe acudir a la jurisprudencia de las altas cortes y la doctrina, ya que el artículo 54 del CST establece que La existencia y condiciones del contrato pueden acreditarse por los medios probatorios ordinarios y en ese caso se pueden presentar dos regulaciones frente a la duración del contrato de trabajo, si esa cláusula señala que la duración va a ser de acuerdo a la orden de servicio pero también señala que son 160 días, parece ser que hay dos regulaciones referentes a la duración del contrato de trabajo y en ese asunto se contraponen dos fuentes formales del derecho laboral ya que la orden de servicio fue integrada al contrato por acuerdo de las partes y entonces se regula la duración del contrato.

El contrato pareciera generar dos interpretaciones distintas y dan lugar a la aplicación del principio de favorabilidad, porque no son medios probatorios, sino auténticas fuentes de derecho (cita la sentencia SU 267 de 2019). Debe tenerse en cuenta que no se hizo el preaviso establecido en el contrato, ni se informó el motivo de la terminación del mismo, por lo que se prorrogó por un periodo de un año.

De otro lado, indica que de acuerdo con el numeral 3º del artículo 77 de la Ley 50/90, las demandas sobrepasaron el límite de los 6 meses de contratación, por lo que ARGOS sí responde solidariamente.

Así mismo, insiste en el pago de los perjuicios morales.

DAR AYUDA TEMPORAL S.A., manifiesta su inconformidad con la declaratoria de despido injusto teniendo en cuenta que el art 46 prevé que el preaviso frente a la terminación del contrato de trabajo a término fijo debe darse por escrito, pero lo cierto es que este caso está rodeado de circunstancias diferentes que merecen un análisis especial. Respecto de ese hecho, se debe aplicar el artículo 53 por cuanto es necesario darle primacía a la realidad sobre las formas legales, lo anterior porque

en el interrogatorio de parte la demandante afirmó que prestó los servicios en CEMENTOS ARGOS en calidad de trabajadora en misión enviada por AYUDA TEMPORAL S.A. hasta el mes de diciembre del año 2016 y en ese momento, cuando se retira para disfrutar anticipadamente de su licencia de maternidad y posteriormente dar a luz, lo cierto es que la testigo Elizabeth Torres fue clara en establecer que la demandante conocía que ya estaba concluyendo el objeto del contrato por el cual ella había sido contratada y así mismo lo expresa la representante legal de CEMENTOS ARGOS, y también lo manifiesta el representante legal de DAR AYUDA TEMPORAL. La finalidad del preaviso es darle a conocer con tiempo suficiente al trabajador el hecho de no renovación de su contrato de trabajo con una sola finalidad y es permitirle un espacio de tiempo que se establece en la norma de 30 días para que pueda resolver su situación laboral, como buscar otro empleo u otras alternativas. En este caso es evidente que la trabajadora conocía la no renovación de su contrato desde el mes de diciembre de 2016, es decir, con más de 30 días de antelación y hay un hecho importante y es que además dicho preaviso no podía hacerse de forma escrita por dos razones: primero porque no estaba en la compañía, ni en DAR AYUDA TEMPORAL S.A. ni en CEMENTOS ARGOS S.A. 30 días antes de la terminación del contrato de trabajo, pues estaba gozando de su licencia de maternidad y, segundo, porque no le es dable al empleador interrumpir la licencia de maternidad de la trabajadora enviando comunicaciones a su domicilio perturbando el tiempo de descanso y de regocijo con su hijo, razón por la cual no se le envió comunicación a su domicilio para no incurrir en un acto constitutivo de acoso laboral. Aduce que la finalidad de la norma está plenamente cubierta porque la trabajadora conocía de la temporalidad de su condición laboral, y la finalidad del art. 46 se suplió cinco meses antes de que le fuera terminado el contrato a la demandante. Solicita se dé una mirada constitucional a la terminación del contrato de trabajo observando que existe primacía de realidad sobre las formas y se revoque la condena.

ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

En el término del traslado para alegar concedido a las partes, la demandante hizo uso de su oportunidad para advertir que la sentencia apelada presenta un defecto sustantivo por falta de aplicación de la norma más favorable, al no tener en cuenta que se presentan dos regulaciones referentes a la duración del contrato de trabajo: según la orden de servicio del usuario, del 22 de febrero de 2016 hasta el 21 de febrero de 2017, y 160 días según la cláusula segunda del contrato, lo que lo llevó a elegir aquella que desfavorece al trabajador, configurando un defecto por desconocimiento de las garantías laborales, de la constitución y del precedente judicial.

Que presenta un defecto fáctico por valoración defectuosa del material probatorio, pues erró al concluir que del contrato de trabajo y de la orden de servicio, no había prorrogación entre el 19 de mayo de 2017 hasta el 21 de febrero de 2018. Véase la orden de servicio (No se tachó, ni se desconoció): "fecha inicio: 22 de febrero de 2016 fecha de terminación: 21 febrero de 2017." Véase la aceptación de la temporal en la contestación numeral 2, acepta el hecho segundo de la demanda.

En este asunto se contraponen fuentes formales del derecho laboral (orden de servicio y contrato de trabajo) que regulan la duración del contrato y generan interpretaciones diferentes, y en ese sentido dan lugar a la aplicación del principio de favorabilidad

Conforme la ley 50 de 1990 art.77 numeral 3. Las demandadas sobrepasaron el límite de contratación por un término de seis (6) meses prorrogables otros seis (6) meses más, que la vuelve ilegal, por lo que responde solidariamente las demandadas.

Hay obligación de indemnizar perjuicios morales, pues, conforme a las notas médicas, la demandante sufrió angustia por la terminación laboral de forma ilegal, de lo que se infiere el perjuicio moral

La codemandada CEMENTOS ARGOS S.A. alegó la validez de la contratación a través de la empresa de servicios temporales. La demandante fue enviada como trabajadora en misión, con la única finalidad de cubrir el requerimiento temporal de "incremento en la actividad contable". Contratación que según el ordenamiento jurídico cumple con los requisitos exigidos para ser válida, legal y eficaz. (art. 71 y ss Ley 5090). La demandante NUNCA superó el límite temporal de 6 meses prorrogables por 6 meses. Incluso aplicando la primacía de la realidad sobre las formas, se demuestra que el tiempo efectivo en que la demandante prestó los servicios no superó el límite temporal contenido en el art. 77 de la Ley 50 de 1990.

Tampoco es de recibo, darle validez a una "orden de servicio", que no coincidió con la realidad, porque de la prueba recaudada se desprende que el tempo en que la señora Torres Muñoz prestó los servicios como trabajadora en misión a favor de la sociedad CEMENTOS ARGOS no fue superior a 12 meses (Se ejecutó entre febrero a diciembre de 2016)

En consecuencia, deberá confirmarse la sentencia de instancia respecto a la ABSOLUCIÓN de CEMENTOS ARGOS S.A.

C O N S I D E R A C I O N E S:

Con apego al principio de consonancia de que trata el artículo 35 de la Ley 712 de 2001, que adicionó el artículo 66 A del CPTSS, la presente sentencia deberá ceñirse a las materias objeto de los recursos de apelación en la forma sintetizada.

Por tanto, (i) se establecerá el término de duración del contrato de trabajo celebrado entre la demandante y la Empresa de Servicios Temporales DAR AYUDA TEMPORAL S.A.; (ii) se estudiará la procedencia de la indemnización de perjuicios por despido ilegal e injusto; (iii) se resolverá la eventual solidaridad entre esta última empresa y la usuaria CEMENTOS ARGOS S.A.; y (iv) si se causaron o no perjuicios morales.

(i) Duración del contrato de trabajo celebrado entre la demandante y la E.S.T. DAR AYUDA TEMPORAL S.A.

Está demostrado que CEMENTOS ARGOS S.A. requirió los servicios de un (a) Auxiliar Contable para, temporalmente, actualizar en normas internacionales la contabilidad de la empresa y para ello contrató con la E.S.T. DAR AYUDA TEMPORAL S.A. el suministro del empleado (a) correspondiente, recayendo en cabeza de la demandante tal designación.

En tal virtud, la empresa usuaria emitió una Orden de Servicios a través de la cual le solicitó a la E.S.T. la provisión del cargo bajo los siguientes condicionamientos (Págs. 19 a 21 del pdf 01.ExpdienteOrdinario):

*"Cargo: Auxiliar Contable
Salario \$1.924.667
Fecha de inicio: 22 de Febrero de 2016
Fecha de finalización: 21 de Febrero de 2017"*

*"CARLA VIVIANA LÓPEZ GÓMEZ
Coordinador Gestión Humana – Área Servicio y Diseño
ARGOS Medellín Colombia"*

En virtud de lo anterior, entre la mencionada E.S.T. y la demandante se firmó el contrato de trabajo respectivo, bajo la modalidad del término fijo, con fecha de iniciación el **22 de febrero 2016**, pero por un término de 160 días, esto es, aunque no lo precisa el contrato, estaría llamado a vencerse el 01 de agosto de ese año. (Págs 92 y s.s. mismo archivo)

Al texto inicial del contrato de trabajo en cita, se incorporó el siguiente aparte (Del original en mayúscula):

"EL TRABAJADOR EN MISIÓN SE CONTRATA PARA ATENDER AL USUARIO EN LAS CONDICIONES ESCRITAS EN LA ORDEN DE SERVICIO"

QUE FORMA PARTE DEL PRESENTE CONTRATO Y ES CONOCIDA POR LAS PARTES”

En la cláusula segunda, relativa a la duración, en igual sentido se lee:

*“SEGUNDA. Duración- El presente Contrato Individual tendrá una duración de **SEGÚN ORDEN DE SERVICIO DEL USUARIO** (160) días, contados a partir del día en que se inició la labor del oficio o cargo, para la (sic) cual se contrató al Trabajador en Misión, como consta en la parte inicial de este documento” (Mayúsculas, negrillas y paréntesis del original)*

La anterior situación ha servido de pábulo a la demandante para argumentar, por medio de su vocero judicial, que se suscita en este caso contradicción entre el término de la orden de servicios (1 año) con el plasmado en el contrato laboral (160 días), del cual aquella forma parte integrante, por lo que ha de aplicarse al caso el principio de favorabilidad en tanto se trataría de un conflicto jurídico, no probatorio o de facto, entre dos fuentes formales de derecho.

La pregunta que surge podría ser, ¿cuán vinculante es la orden de servicios que las partes decidieron incorporar al contrato de trabajo como un anexo del mismo?

Para la Sala, la Orden de Servicios se constituyó originalmente como un acuerdo entre empresas (E.S.T. y empresa USUARIA), que, en principio, no le era extensible a la trabajadora, pero pasó a serlo desde el momento en que las partes del contrato de trabajo, acordaron de manera clara y expresa estarse a las condiciones contractuales fijadas en la citada orden.

Ahora bien, no puede olvidarse que el objeto de la requisición de personal por parte de la USUARIA, era la actualización de la contabilidad de la empresa en normas internacionales, y para ese cometido estimó que el contrato con la auxiliar contable que llegare a

suministrar la E.S.T. sería de un (1) año. Sin desconocer esta situación, debe entenderse que la Temporal debía, a su vez, someterse a unas reglas jurídicas establecidas desde la Ley 50 de 1990, que en su artículo 77 permite la contratación de ese tipo solo en tres casos puntuales: 1) cuando se trate de labores ocasionales, accidentales o transitorias a que se refiere el artículo 6º del CST; 2) Cuando se requiera contratar personal en vacaciones, en uso de licencia, o en incapacidad por enfermedad o maternidad; y 3) para atender incrementos en la producción, el transporte, las ventas productos o mercancías, los periodos estacionales de cosechas y en la prestación de servicios, por un término de seis (6) meses prorrogables hasta por seis (6) meses más.

De tal manera que, la E.S.T. optó por celebrar, no un contrato por obra o labor determinada, que posiblemente se habría enmarcado mejor a las condiciones acordadas con la usuaria, sino uno a término fijo. Visto esto, la Temporal debía ceñirse al plazo establecido en el numeral 3º del artículo 77 de la Ley 50 de 1990, vale decir, no podía celebrar el contrato de trabajo por un año directamente, sino que lo podía hacer por un término inicial de **hasta** seis (6) meses, que podría prorrogarse por otro tanto y así dar cumplimiento al requerimiento de su cliente (es decir, la empresa usuaria).

Ahora, si entre la temporal y la trabajadora se celebraba un contrato de trabajo a término fijo por un plazo inicial inferior a los seis meses, (v. gr. 160 días como en este caso ocurrió) estaba dentro de sus posibilidades, pues lo importante era que aquella cumpliera el término de un (1) año que le fue designado en la Orden de Servicios, independientemente de los rangos de los términos estipulados con la demandante. Vale decir, era factible, por ejemplo, que se pactara el contrato a 160 días, con una prórroga por igual término con lo que se ajustarían 320 días, y finalizar con otra prórroga por acuerdo mutuo de 45 días hasta completar un (1) año, dado que el numeral 2º del artículo 3º de la Ley 50 de 1990, que regula los contratos de trabajo a término

fijo, permite que las prórrogas del contrato puedan darse por periodos iguales **o inferiores**.

De allí que, para la Sala, en concordancia con lo concluido por el juez, pero por otras razones, el plazo de la duración inicial del contrato estuvo ajustado a derecho.

(ii) La indemnización de perjuicios por despido ilegal e injusto.

Tema controvertido por la parte condenada, con los argumentos que se sintetizaron al historiar el proceso. Basta al respecto indicar que en tratándose de un contrato de trabajo a término fijo, respecto del cual una de las partes (el empleador en este caso) decide no prorrogarlo, ha debido preavisar a la otra parte (la trabajadora) su intención de no hacerlo. La carta de terminación en el caso bajo examen es del siguiente tenor:

“Señor (a)
DIANA TORRES MUÑOZ
C.C. 1.128.391.985
Trabajador en Misión

Asunto: Terminación del contrato de trabajo.

*Informamos que su contrato de trabajo termina el día **18 DE MAYO DE 2017**, fecha en que usted hará entrega de su cargo por terminación de nuestra relación laboral.*

*La Liquidación de sus prestaciones sociales estarán a su disposición una vez se encuentre a paz y salvo con la empresa a partir del **30 de mayo de 2017**. El examen médico de egreso lo podrá realizar dentro de los 5 días siguientes a esta notificación, en caso de requerir alguna copia sobre pagos a la seguridad social, gustosamente la aportaremos.*

Le agradecemos los servicios prestados y le auguramos éxito en su futuro.

Atentamente,

(Fdo.)

MARCIA LORENA CHICA SALAZAR a)

Líder de Contratación.

Nada más claro y sin otras consideraciones, para causar la indemnización por terminación del contrato de trabajo sin justa causa. Luego, se prohijará la decisión de primer grado en este aspecto.

iii) De la solidaridad entre DAR AYUDA TEMPORAL S.A. y CEMENTOS ARGOS S.A.

Si bien es cierto, el pluricitado contrato de trabajo se extendió más allá del año permitido por la ley, pues perduró entre el 22 de febrero de 2106 y el 18 de mayo de 2017, debe tenerse en cuenta que ello se debió, no al querer de la parte empleadora, ni siquiera y mucho menos de la usuaria, sino a la circunstancia especial de que cuando terminó la primera prórroga del contrato, la demandante se hallable en plena licencia de maternidad, lo que le confería un fuero especial de estabilidad laboral reforzada, de modo que no podía dársele por terminado el vínculo ni aún por la expiración del plazo fijo pactado.

Para cuando terminó la licencia de maternidad, al día inmediatamente siguiente la E.S.T. le dio por terminado el contrato, lo que constituye una muestra de que el motivo de la prórroga hasta el 17 de mayo de 2017 se debió a una causa ajena a la voluntad de las empresas vinculadas a esta lite. Igualmente es prueba de ello, la confesión de la demandante en su interrogatorio de parte cuando admite que el último día en que laboró fue el 30 de diciembre de 2016, en concordancia con el dicho de la testigo ELIZABETH TORRES ECHAVARRÍA quien declaró que a la trabajadora se le comunicó que su trabajo terminaría al finalizar la licencia de maternidad.

En este punto, la solidaridad no deviene de una aplicación automática de la norma, sino de la eventualidad de que la contratación laboral se

efectúe violando la temporalidad del cargo, es decir, que se busque contratar para un cargo de naturaleza permanente en la empresa usuaria a un trabajador bajo la modalidad de la temporalidad propia de las E.S.T. Así se infiere de la sentencia C-330 del 27 de julio de 1995, en la que la Corte Constitucional dijo lo siguiente:

“La finalidad de la norma es la protección de los trabajadores, para que las empresas no abusen de la posibilidad de contratar trabajadores temporales, haciendo a un lado los permanentes. El fijar en el caso de este numeral un término mínimo de seis meses, prorrogable "hasta por seis (6) meses más", es, precisamente, la protección del trabajador permanente. Si la empresa quiere incrementar su producción permanentemente, no podrá seguir este camino. En el proyecto de ley, el término inicial y el de prórroga eran de un año, que el Congreso de la República redujo a la mitad; pero la finalidad, inequívoca, era la misma.”

Y, en este evento, ha quedado claro que i) la función para la cual fue vinculada la demandante como Auxiliar Contable, era genuinamente temporal, ii) que se calculó hasta por un año pero que incluso se agotó antes de ese término, que, de contera, iii) no se trataba de ningún empleo que fuere permanente en la nómina de la usuaria, y que iv) la única razón de la última prórroga fue la necesidad de honrar el fuero de maternidad que ostentaba la trabajadora.

Por tanto, así mismo, se confirma lo decidido al respecto en primera instancia.

(iv) Perjuicios morales.

Sucintamente, la actora plantea en la sustentación del recurso, la presencia de un daño moral fruto de la terminación del vínculo laboral. No se desconoce que la terminación de un contrato de trabajo sin justa causa, o de modo ilegal, puede llegar a generar trastornos morales en el trabajador que eventualmente podrían dar lugar a su indemnización,

adicional a la reparación tarifada que contempla el artículo 28 de la Ley 789 de 2002, modificadorio del artículo 64 de la base del Código.

Pero para ello, se requiere la demostración clara del daño, así como del nexo causal con el retiro del servicio. El apelante indica que lo anterior estaría acreditado con algunos documentos de la historia clínica; sin embargo, lo cierto es que no hay prueba contundente de que algunos padecimientos emocionales que la demandante pudo haber sufrido, se debieran a la desvinculación laboral. Entre las págs. 22 a 24 del pdf 01, se observa que el 13 de julio de 2017 la paciente acudió a cita médica donde narró, ella misma, que la estresaba la soledad y la falta de trabajo, con DX de trastorno de ansiedad generalizada; y en anotación el 17 de julio de ese mismo año aparece constancia de "Evaluación de psicología POS". Cabe precisar que el nacimiento de su hijo tuvo lugar el 12 de enero de 2017.

No es suficiente lo anterior, para poderse concluir con grado de certeza, que los trastornos psicológicos de la demandante en la forma expuesta, fueren consecuencia directa de un posible despido, ilegal o injusto, por parte de su ex empleador. Las partes desde un comienzo de la relación laboral, el 22 de febrero de 2016 se reitera, cuando incluso la demandante no habría concebido su bebé, conocían de las condiciones contractuales en cuanto al carácter temporal de la vinculación, aspecto ratificado en el mes de diciembre de ese año cuando la trabajadora culminó efectivamente la gestión para la cual había sido contratada, y quien estuvo enterada de que el nexo terminaría con la expiración de la licencia de maternidad.

Los padecimientos vistos, bien pudieron obedecer a otras causas, no necesariamente vinculadas a la terminación del vínculo laboral, o por lo menos de esto no hay prueba. Se mantendrá la decisión.

Sin costas en esta instancia, porque ambas partes resultaron venidas en el recurso.

Por lo expuesto, el Tribunal Superior de Medellín, Sala Primera de Decisión Laboral, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

R E S U E L V E:

CONFIRMAR la sentencia proferida por el Juzgado Décimo Laboral del Circuito de Medellín, el día 21 de abril de 2022.

Sin costas en esta instancia, como se dijo en la parte motiva.

Notifíquese por EDICTO.

Firmado Por:

John Jairo Acosta Perez
Magistrado
Sala Laboral
Tribunal Superior De Medellin - Antioquia

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

Francisco Arango Torres
Magistrado
Sala 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: **e7c6d55ca852ce439daf73ae9487b50a33c39b980f1515c38749ec2e5dd09a93**

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