



República de Colombia



Sala Cuarta de Decisión Laboral

LUZ PATRICIA QUINTERO CALLE
Magistrada Ponente

REFERENCIA: PROCESO ORDINARIO LABORAL - **SENTENCIA**
RADICACIÓN: 05088 31 05 **001 2018 00507** 01
DEMANDANTE: LUZ MARINA ESCOBAR CARDONA
DEMANDADO: ASOCIACIÓN ASIS

Medellín, veinte (20) de noviembre de dos mil veintitrés (2023).

En la fecha, en cumplimiento de lo dispuesto en el art. 13 de la Ley 2213 de 2022, se reunió la Sala Cuarta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, integrada por las Magistradas LUZ AMPARO GÓMEZ ARISTIZÁBAL, MARÍA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ y LUZ PATRICIA QUINTERO CALLE, quien actúa como ponente, con la finalidad de resolver el recurso de apelación interpuesto por la demandada contra la sentencia proferida el 28 de junio de 2022, por el Juzgado 1º Laboral del Circuito de Bello -Antioquia.

I. ANTECEDENTES

Pretende la demandante que se declare la existencia de un contrato de trabajo a término fijo de 9 meses suscrito entre las partes, con vigencia entre el 2 de enero y el 30 de septiembre de 2017, el cual se entendió renovado sin solución de continuidad por un término igual al período inicial, desde el 1º de octubre de 2017 hasta el 30 de junio de 2018 por haber continuado las mismas condiciones, y con el consentimiento tácito del empleador; que se declare que el vínculo laboral fue terminado el 3 de enero de 2018 de manera unilateral, sin justa causa comprobada y sin contar con la correspondiente autorización del Ministerio de Trabajo, lo cual se produjo por razones discriminatorias debido a

que se encontraba en situación de debilidad manifiesta al padecer una discapacidad, por tanto el finiquito se torna ineficaz.

En consecuencia, solicita que se condene a la demandada a reintegrarla en forma inmediata al cargo de desempeñaba al momento del despido, junto con el pago de los salarios, cotizaciones al sistema general de seguridad social y prestaciones sociales dejadas de percibir desde el momento del despido hasta cuando se efectúe el reintegro, más la indemnización del art. 26 de la Ley 361 de 1997 y los intereses moratorios. De manera subsidiaria, exige que se declare la existencia del contrato de trabajo con vigencia en los extremos temporales anteriormente anotados, y que, a pesar de que el contrato se encontraba prorrogado tácitamente hasta el 30 de junio de 2018, fue terminado sin justa causa el 3 de enero de 2018, por lo que se debe condenar a la demandada al pago de la indemnización del art. 64 del CST en cuantía de \$5.216.718 (págs. 4-6 arch. 1 C01).

Como fundamentos fácticos relevantes, expuso que fue vinculada a la demandada mediante un contrato a término fijo de 9 meses para desempeñarse como auxiliar de servicios generales, desde el 2 de enero hasta el 30 de septiembre de 2017, cumpliendo funciones de aseo general en las instalaciones de la ESE Hospital Santa Margarita de Copacabana -Antioquia; el 3 de abril de dicho año sufrió un accidente laboral que le produjo una fractura en su mano izquierda, motivo por el que tuvo que ser intervenida quirúrgicamente en una ocasión, con la respectiva incapacidad, y le ordenaron realizar una segunda cirugía, situaciones que fueron conocidas por su empleadora, quien le notificó las recomendaciones dadas por la ARL el 10 de agosto de 2017, y posteriormente, el día 29 del mismo mes y año le comunicó que su contrato no sería renovado, así que finalizaría el 30 de septiembre siguiente.

Adujo que el 30 de agosto de 2017 radicó una carta a su empleador manifestando que no podía ser despedida dado que aún tenía pendiente fisioterapias y la segunda cirugía para la reconstrucción de tendones y también estaba laborando bajo restricciones médicas que no habían sido levantadas; el procedimiento quirúrgico fue practicado el 4 de septiembre de dicha anualidad, siendo incapacitada hasta el día 23 del mismo mes y año; su empleadora decidió continuar con sus servicios en el reseñado hospital, pero la reubicó como Orientadora con nuevas funciones y horario a partir del 1º de octubre de

2017, sin solución de continuidad, con lo que considera que se renovó el contrato en las mismas condiciones del inicialmente suscrito.

El 13 de diciembre de 2017 la ARL la dio de alta por ortopedia y la remitió a su EPS para continuar el tratamiento, por este motivo, el 3 de enero de 2018 la empleadora le entregó una carta de terminación del contrato por vencimiento del periodo contratado, así que fue despedida sin tener en cuenta que su contrato se había renovado hasta el 30 de junio de 2018 y sin haber obtenido el permiso respectivo por parte del Ministerio del Trabajo, ya que continuaba en tratamiento médico por parte de la EPS para superar su padecimiento de tenosinovitis (págs. 2-4 arch. 1 C01).

II. TRÁMITE PROCESAL

La demanda fue conocida inicialmente por el Juzgado 2º Promiscuo Municipal de Oralidad con Funciones de Control de Garantías de Copacabana, quien mediante auto del 6 de agosto de 2018 la rechazó por falta de competencia y remitió las diligencias a los juzgados laborales del Circuito de Bello, Antioquia (págs. 139, 140 arch. 1 C01), correspondiéndole al Juzgado 1º Laboral del mencionado circuito judicial, quien en providencia del 15 de agosto de 2018 admitió la demanda y ordenó la notificación y traslado a la demandada (pág. 141 *idem*).

ASIS contestó con oposición a las pretensiones bajo el argumento de que entre las partes hubo una extensión del plazo pactado dadas las circunstancias especiales de salud de la demandante, sin que en momento alguno se tuviera la intención de renovar automáticamente el contrato laboral inicialmente suscrito, lo cual fue de conocimiento de la trabajadora dado que se le entregó el preaviso respectivo el 29 de agosto de 2017 así como a todo el personal que había sido contratado para desarrollar el contrato de prestación de servicios de apoyo a las actividades asistenciales (aseo hospitalario y control de acceso a las instalaciones del hospital) suscrito con la ESE Hospital Santa Margarita de Copacabana el 1º de enero de 2017 y adicionado únicamente por 3 meses desde el 1º de octubre de dicha anualidad, con la finalidad de que la demandante fuera la única que prestara el servicio, ya no como Asistente en Servicios Generales sino como Orientadora del Usuario; motivo por el que el 2 de noviembre siguiente se envió a la trabajadora a revisión de los médicos de salud ocupacional para determinar si continuaba con restricciones laborales, dado

que las de la ARL habían culminado el 25 de octubre de ese año, así que las nuevas recomendaciones fueron dadas con vigencia hasta el 2 de enero de 2018; agregó que ningún otro trabajador fue contratado para desarrollar el nuevo objeto contractual establecido en la citada adición.

Propuso como excepciones de mérito las denominadas inexistencia de estabilidad laboral reforzada por motivos de salud, buena fe, prescripción, cobro de lo no debido, inexistencia de las obligaciones que se pretenden deducir en juicio a cargo de la demandada y compensación (págs. 145-157, 275 arch. 1 C01).

III. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado 1º Laboral del Circuito de Bello - Antioquia, en audiencia celebrada el 28 de junio de 2022, profirió sentencia en la que declaró que la demandante no gozaba del fuero de estabilidad laboral reforzada al momento de la terminación del contrato de trabajo, motivo por el cual no se requería permiso del Ministerio de Trabajo para finalizarlo; declaró que el mismo culminó en forma unilateral y sin justa causa y en consecuencia, condenó a la demandada a pagar \$4.609.328 por concepto de indemnización del art. 64 del CST, que deberá ser indexada desde el 4 de febrero de 2018 hasta el momento del pago de la obligación, de conformidad con la variación del IPC certificado por el Dane, la absolvió de la demás pretensiones incoadas en su contra y le impuso costas a su cargo; declaró probada la excepción de inexistencia de la estabilidad laboral reforzada, quedando los demás medios exceptivos implícitamente resueltos.

Motivó lo decidido en que, la ruptura del vínculo no debía estar autorizada por el Ministerio de Trabajo, porque a pesar de que la demandante sufrió un accidente de trabajo el 3 de abril de 2017, a la fecha de terminación del contrato de trabajo (3 de enero de 2018) no se encontraba incapacitada, tampoco calificada con algún grado de pérdida de capacidad laboral ni en estado de debilidad manifiesta, pues el examen de egreso efectuado por Omnisalud dio como resultado un retiro satisfactorio y por ende, no hubo un acto discriminatorio en la salud de la trabajadora, dado que el móvil que llevó a la demandada a finiquitar la relación de Luz Marina y de los demás

trabajadores de la ESE Hospital Santa Margarita de Copacabana, fue la finalización del contrato de prestación de servicios celebrado con dicha entidad.

Encontró que, a pesar de haberse preavisado dentro del término legal la intención de no renovar el contrato de trabajo al vencimiento del plazo estipulado, la trabajadora continuó prestando el servicio y al no estar acreditado que hubo un acuerdo de voluntades entre las partes para prorrogar el contrato de trabajo por un lapso inferior al inicialmente pactado, este se entiende prorrogado por el tiempo originario de 9 meses, que finalizaría el 30 de junio de 2018, porque la relación que pudo existir entre la demandada y la ESE Hospital Santa Margarita de Copacabana era independiente del vínculo laboral que tuvo la primera con todos sus trabajadores, sin que se demostrara lo contrario; de ahí que la terminación del vínculo de la demandante se torne en injusta, procediendo así el pago de los salarios correspondientes al tiempo que le hiciera falta para cumplir el contrato a título de indemnización, a razón de 177 días liquidados con base en el SMLMV (archs. 5, 7 C01).

IV. RECURSO DE APELACIÓN

La **demandada** argumentó que, con la debida antelación se le notificó a la trabajadora que su contrato se terminaría en el plazo fijo pactado y que no sería renovado; sin embargo, teniendo en cuenta que todavía tenía algunas secuelas y tratamientos médicos, surgió la necesidad de recurrir a la figura de la extensión del plazo o prórroga constitucional, motivo por el cual, se hizo un nuevo contrato de 3 meses con el hospital con el que se tenía el vínculo inicial de los 9 meses, únicamente para que la demandante pudiera estar vinculada hasta tanto se terminaran los motivos o las causas por las cuales tenía esa *prórroga laboral reforzada*; de manera que, antes de esos 3 meses no se prorrogó en los términos del art. 46 del CST, sino que se hizo siguiendo los lineamientos de la Corte Constitucional a fin de que a la trabajadora se le protegieran los derechos hasta tanto desaparecieron las causas que determinaron esa estabilidad, por lo que se procedió a terminar ese aplazamiento, porque ya no existían los elementos con los cuales ella tuvo derecho al mismo, sin que se hubiera convertido a un contrato renovado por el término inicialmente pactado. Finalmente expuso que no es posible que sea condenada en costas porque la empresa obró de buena fe y conforme a derecho.

V. TRÁMITE EN SEGUNDA INSTANCIA

Recibidas las diligencias en esta Corporación, mediante auto del 19 de septiembre de 2022 se admitió el recurso de apelación de la parte demandante y conforme a lo normado en el art. 13 de la Ley 2213 de 2022, en proveído del 21 de noviembre siguiente, se dispuso correr el respectivo traslado a las partes para alegar, pero solo presentó sus alegaciones la demandada reiterando los argumentos expuestos en su contestación y recurso (archs. 3-5 C02).

VI. CONSIDERACIONES

Cumplidos los trámites de segunda instancia, sin causal de nulidad que invalide lo actuado, esta Colegiatura procede a resolver el recurso de apelación interpuesto por la parte demandada, y de conformidad con lo previsto en el art. 66A del CPTSS, el problema jurídico a resolver consiste en determinar si la terminación del contrato de trabajo de la demandante que acaeció el 3 de enero de 2018, es asimilable a un despido que active el pago de la indemnización impuesta a cargo de la empleadora, entendiéndose entonces por renovado el vínculo hasta el 30 de junio de 2018; finalmente se analizará lo relativo a las costas impuestas a su cargo.

El lit. c) del art. 61 del CST, autoriza la terminación del contrato de trabajo por expiración del plazo fijo pactado y aun cuando no resulta ser una justa causa para el finiquito por parte del empleador al tenor de lo dispuesto en el art. 62 *idem*, si no se desea renovar el contrato a término fijo, la ley permite su terminación con la exigencia de notificar previamente a la otra parte esa decisión con no menos de 30 días de antelación en los términos establecidos en el art. 46 *ibídem*, de lo contrario se presume la renovación automática del vínculo por un periodo igual al inicialmente pactado. Por tanto, para que el preaviso surta plenos efectos, debe ser claro, conciso y concreto, de manera que en él se exprese de forma inequívoca la decisión de no renovar un contrato o de terminarlo (CSJ SL2084-2019).

En el presente caso, no hay discusión en que la demandante prestó servicios a la demandada entre el 2 de enero de 2017 y el 3 de enero de 2018, pues así se declaró por el *a quo* y se encuentra acreditado en el expediente con la documentación allegada, dentro de la que se encuentra la certificación suscrita el 2 de febrero de 2018 por el área de Talento Humano y la liquidación final de prestaciones sociales (págs. 119, 211 arch. 1 C01). Tampoco se controversió que en ejecución del contrato de trabajo, la trabajadora sufrió un accidente de trabajo el 3 de abril de 2017 como da cuenta el formato de investigación de incidentes y accidentes de trabajo para empresas afiliadas a la ARL Sura Resolución n° 1401 de 2007 y la historia clínica aportada (págs.. 62-72, 185-187 *idem*).

Por otra parte, no se debatió que la demandada terminó el vínculo, tal y como se constata con la carta de *«terminación de contrato por vencimiento del período contratado»* que le fue entregada a la demandante el 3 de enero de 2018, en donde se le informó que la empresa decidió no renovar su contrato a partir de ese día, debido a que la extensión de su contrato se realizó únicamente debido al estado de debilidad manifiesta en el que se encontraba, teniendo en cuenta lo siguiente (págs. 45, 209, 210 arch. 1 C01):

- i) El 30 de agosto de 2017 se le había entregado a todo el personal contratado por la Asociación ASIS para prestar los servicios en la ESE Hospital Santa Margarita de Copacabana, el preaviso correspondiente que *«obedeció a la terminación y no renovación del contrato firmado entre Asociación ASIS y la ESE Hospital Santa Margarita de Copacabana»*;
- ii) Debido a las recomendaciones médicas otorgadas por la ARL a la demandante, las mencionadas empresas *«suscribieron una nueva orden de prestación de servicios, por un periodo de 3 meses, culminando el día 31 de diciembre de 2017, para ubicarla a usted en otro cargo, ya no como auxiliar de oficios varios, sino como Orientadora»*;
- iii) En el concepto de aptitud ocupacional solicitado por la compañía y realizado por Omnisalud el 2 de noviembre de 2017 se le dieron unas restricciones laborales a la demandante por el término de 2 meses que vencieron el 2 de enero de 2018;

- iv)** El 13 de diciembre de 2017 la médica de la ARL la dio de alta por mejoría sin que requiriera más procedimientos por su accidente de trabajo.

Ahora, para verificar cómo se desarrolló la labor de Luz Marina Escobar desde un inicio y si las situaciones descritas en la carta de terminación del vínculo fueron debidamente acreditadas, encuentra la Sala que la demandada allegó con la contestación el contrato de prestación de servicios n° 03 suscrito el 1° de enero de 2017 con la ESE Hospital Santa Margarita de Copacabana, para la prestación de servicios de apoyo a las actividades asistenciales, en los macroprocesos administrativo y de gestión y sus diferentes procesos, así como los servicios de aseo hospitalario y control de acceso a las instalaciones, con un plazo de ejecución de 9 meses a partir de la suscripción del contrato (págs. 169-177 arch. 1 C01).

El contrato de trabajo que suscribieron los integrantes de esta litis fue pactado a término fijo inferior a un año por 9 meses, con fecha de iniciación del 2 de enero de 2017 y la de terminación al 30 de septiembre de la misma anualidad, con el fin de que la demandante se desempeñara como Auxiliar de Servicios Generales, allí se dispuso que las partes debían manifestar su intención de no prorrogarlo con una antelación no inferior a 30 días al vencimiento del plazo establecido, so pena de entenderlo prorrogado por un término igual y que *«sin perjuicio de lo anterior este contrato tendrá vigencia mientras subsistan las causas que le dieron origen.»*; también se estableció que el pago de la remuneración mensual como contraprestación de los servicios *«está sujeta al desembolso del Hospital a ASIS»* (págs. 12-14, 25, 26, 182-184 arch. 1 C01).

Se aportó un documento suscrito el 29 de agosto de 2017 por el representante legal de la demandada, en el que se le informó a Luz Marina que al tenor de lo dispuesto en el art. 46 del CST, su contrato no sería renovado y por tanto, terminaría el 30 de septiembre de 2017, respeto del cual, la demandante apuntó en letra manuscrita que estaba bajo recomendaciones y en terapias y con una cirugía pendiente; el día siguiente, la trabajadora elaboró un documento en el que le puso de presente a su empleadora que además de lo relatado, se encontraba laborando bajo recomendación médica de la ARL, debido al accidente laboral sufrido el 3 de abril de dicha anualidad y anexó copia de su historia clínica (págs. 32, 33, 189, 214, 216, 218 arch. 1 C01).

El 4 de septiembre de 2017, en efecto, le fue practicada la cirugía de capsulotomía con incapacidad de 20 días hasta el 23 del mismo mes y año (págs.. 53-58, 89 arch. 1 C01).

Debido a tal procedimiento quirúrgico, el 10 de septiembre de 2017 se desarrolló una reunión con el área de Talento Humano, el Gerente y la Representante Legal de la compañía con el fin de tratar la situación laboral de la demandante, y se concluyó que aún cuando se le había entregado el preaviso de la terminación del contrato de trabajo en la fecha anteriormente indicada, no se podía ejecutar el finiquito del vínculo *«hasta tanto no se tenga constancia de su recuperación»*, sin embargo, ante la terminación del contrato celebrada entre ASIS y la ESE, no podía reubicarse a la trabajadora, quien no se encuentra de acuerdo con que la trasladen a Yarumal, que es el único sitio en donde la empresa tiene un contrato vigente; por tanto se tuvo que exponer el caso a la ESE contratante para evaluar alternativas que permitan la reubicación de la trabajadora dentro de la misma entidad, así que se acordó que se podría prorrogar el contrato por un término adicional de 3 meses únicamente para que Luz Marina desempeñara nuevas funciones allí, de octubre al 31 de diciembre de 2017, con la obligación de seguir las recomendaciones y restricciones de la ARL, contemplar sus posibles ausencias por las atenciones médicas de la trabajadora y de liquidar al restante personal sin hacerles adiciones a sus contratos (págs. 273, 274 arch. 1 C01).

Ahora, con ocasión de las recomendaciones laborales que fueron comunicadas por la ARL Sura a la demandada el 25 de septiembre de 2017 con vigencia de 4 semanas más (hasta el 25 de octubre siguiente) debido al reseñado accidente de trabajo, la Coordinadora del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la compañía le notificó tales recomendaciones a la demandante el día 28 del mismo mes y año y le informó, que con base en ello debían reasignarle funciones o reubicarla para poder ayudar con su recuperación y hacerle el correspondiente seguimiento (págs. 190-201 arch. 1 C01).

En cumplimiento de lo acordado en la reseñada reunión, obra orden de prestación de servicios n° 73 suscrita entre la demandada y el citado hospital, el 1° de octubre de 2017 con duración de 3 meses corridos hasta el 31 de

diciembre del mismo año y por un total de \$4.500.000 (págs.. 178-181 arch. 1 C01).

Según los comprobantes de pago de nómina expedidos por la demandada, se constata que la demandante continuó percibiendo entre el 1º de octubre y el 30 de noviembre de 2017 el mismo salario básico y el auxilio de transporte que recibía con anterioridad a esa data (págs. 27-30 arch. 1 C01); además fue atendida médicamente el 5, el 15 y el 20 de octubre de esa anualidad en donde le ordenaron continuar en revisión por 2 meses más (págs. 90, 98 *idem*).

Debido al seguimiento que efectuó la demandada en la salud de la trabajadora, ésta fue enviada en calidad de Auxiliar de Servicios Generales, a Omnisalud el 2 y el 30 de noviembre de 2017 para la práctica de exámenes médico ocupacionales con los que se evidenció que le efectuaron una capsulotomía el 4 de septiembre de dicho año y que para la data de los exámenes, tenía restricciones con vigencia de 2 meses y controles con la ARL el 5 y el 13 de diciembre siguiente (págs.. 202-208 arch. 1 C01).

Posteriormente, la Coordinadora HSMC de la demandada, le remitió un documento a la demandante con fecha del 4 de diciembre de 2017 en el que se le puso de presente sus nuevas funciones laborales y horarios como Orientadora de la ESE Hospital Santa Margarita de Copacabana; luego, el día 12 del mismo mes y año la misma persona, en compañía de la Líder de Talento Humano le entregó a Luz Marina Escobar la notificación de las recomendaciones del accidente de trabajo ocurrido, las cuales tenían vigencia entre el 2 de noviembre de dicha anualidad y el 2 de enero de 2018, y le adjuntó otro horario de trabajo para el mes de diciembre (págs. 35-44 arch. 1 C01).

De las historias clínicas aportadas, se colige que el 5 de diciembre de 2017 la demandante fue atendida por la ortopedista del IPS Centro de Rehabilitación de la ARL Sura – Medellín, y se encontró que la cicatriz de la capsulotomía estaba sana, tenía «flexión residual 0-40 con buena aliación en plano coronal» así que como respecto del accidente de trabajo no requería más procedimientos, se le dio de alta con el código 14197; similar situación se encontró en la revisión del médico general de la IPS Aguacatala efectuada el 13 de diciembre siguiente y el 9 de enero de 2018, pues la trabajadora refirió

sentirse bien con dolor soportable en escala 8/10, estando en buenas condiciones (págs. 91-95, 207-208 arch. 1 C01).

De esta manera, quedan perfectamente acreditadas las situaciones expuestas por la demandada en su carta final de terminación unilateral del contrato de trabajo y se constata que, posterior a ello, se le practicó el examen médico ocupacional de egreso, el cual resultó satisfactorio (págs. 46-48, 212, 213 arch., 1 C01).

Adicional a lo anterior, la demandada aportó las cartas de preaviso de terminación de los contratos de trabajo de **30** trabajadores entregadas el 29 de agosto de 2017 (mismo día en el que se le preavisó a la demandante), junto con las liquidaciones finales de prestaciones sociales que dichas personas firmaron en constancia de haber recibido el dinero el 30 de septiembre siguiente (págs. 214-272 *idem*), lo que sugiere que, en efecto se dio cabal cumplimiento a lo pactado en la reunión sostenida entre la demandada y la ESE en donde prestó servicios la demandante, pues en realidad se le terminó el vínculo a los restantes trabajadores y solo Luz Marina quedó prestando sus servicios con el fin de poder sobrellevar la recuperación de su salud luego de haber sufrido el accidente de trabajo, y ante la manifestación que había efectuado la trabajadora en la comunicación escrita que dirigió a su empleador.

Por esta razón, contrario a lo concluido por el *a quo*, la expiración del plazo fijo pactado no constituye una terminación unilateral del contrato, con o sin justa causa, sino una modalidad o forma de ponerle fin al vínculo contractual de conformidad con lo previsto en el lit. c) del art. 61 del CST, que de ninguna manera es asimilable al despido; en el presente caso se vio cómo la demandada cumplió con su deber de entregar a tiempo y de manera legal e inequívoca el preaviso para la terminación por vencimiento del plazo fijo pactado, y también que ejecutó actos tendientes para que, con posterioridad al fin de dicho término, se pudiera respetar y garantizar una estabilidad laboral a la trabajadora y mantener vigente su contrato, pese a que ya no persistían las causas que le dieron origen, por lo que esta claro que no era su intención prorrogarlo, y se mantuvo mas allá de la fecha final, se itera, única y exclusivamente para garantizar la recuperación total de la trabajadora, hasta el vencimiento de las recomendaciones, intervenciones y tratamientos médicos, quedando así plenamente acreditado en el proceso, sin que por ello pueda

entenderse que se verificó una prórroga automática del contrato, pues dista la realidad de ello.

Es que, de conformidad con lo adocinado por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en los contratos de trabajo pactados a término fijo la condición extintiva se concibe desde el mismo instante en el que los contratantes han celebrado el acuerdo de voluntades, pues convienen las condiciones de su vinculación y fijan de forma clara e inequívoca el término de duración de la relación de buena fe al tenor de lo dispuesto en el art. 55 del CST, por lo que esa manifestación de voluntad surte efectos a partir de la suscripción del contrato, sin que pueda *«confundirse la terminación por vencimiento del plazo con el despido, pues en el primer caso se requiere el concurso de voluntades para la terminación del contrato; y en el segundo solamente se necesita la voluntad del patrono»* (CSJ SL 3 jul. 2008 rad. 33396, CSJ SL3535-2015).

De modo que, considera la Sala que, una vez culminado el tratamiento médico como se vio, bien podía la empleadora finiquitar el vínculo sin formalidades adicionales, pues ya las había cumplido, y precisamente el legislador dota al empleador de otras modalidades contractuales, para que pueda adecuar sus nóminas y personal a las necesidades cambiantes de la producción o de prestación de servicios dentro de los límites establecidos en la ley.

En consecuencia, se **revocarán** los numerales segundo y tercero de la sentencia apelada, para en su lugar **absolver** a la demandada de la indemnización del art. 64 del CST, pues la desvinculación por la expiración del plazo fijo pactado establecida en el art. 61 *ídem*, de la que hizo uso el empleador, debió postergarse hasta cuando se dio de alta médicamente a la trabajadora, sin que se encuentre acreditado que la terminación obedeciera a una decisión unilateral e injusta de la empleadora, sino que, se reitera, obedeció a una consecuencia contractual y por ello no es viable acceder a la indemnización pretendida.

Como resultado de ello, se **revocarán** igualmente las costas de primera instancia y al tenor de lo dispuesto en el art. 365 del CGP, las mismas serán de cargo de la demandante en la misma cuantía que fijó el *a quo* como agencias en derecho. Sin costas en la alzada ante su no causación.

En mérito de lo expuesto, la Sala Cuarta de Decisión Laboral del **TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE MEDELLÍN**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

RESUELVE:

PRIMERO: REVOCAR los numerales **segundo** y **tercero** de la sentencia proferida el 28 de junio de 2022 por el Juzgado 1º Laboral del Circuito de Bello -Antioquia, para en su lugar **absolver** a la Asociación ASIS de la indemnización del art. 64 del CST debido a que la terminación del vínculo laboral que existió con Luz Marina Escobar, se dio por expiración del plazo fijo pactado, de acuerdo con lo expuesto en la parte motiva de esta sentencia.

SEGUNDO: Sin costas en la alzada ante su no causación. Las de primera serán de cargo de la demandante en la misma cuantía que fijó el *a quo* como agencias en derecho.

TERCERO: Esta sentencia se notificará a través de **EDICTO**, atendiéndose los términos previstos en el art. 41 del CPTSS.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.

LUZ PATRICIA QUINTERO CALLE

Magistrada ponente


LUZ AMPARO GÓMEZ ARISTIZABAL
Magistrada


MARÍA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ
Magistrada

(*) Hipervínculo de consulta de expediente digitalizado:

https://etbcsj-my.sharepoint.com/:f:/g/personal/des17sltsmed_cendoj_ramajudicial_gov_co/EtUPp7fowOZCuFA9RxJKR04BfamLO8JVaeR4H17s-vpKBQ?e=64Wb4O

**Firmado Por:
Luz Patricia Quintero Calle
Magistrada
Sala 017 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: **49ba86225ae53fcc4fc1a00fefb9e3b44256d25c75d208dd5ec005c41b9f1e**

Documento generado en 21/11/2023 02:45:32 PM

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