

TEMA: INCAPACIDADES - Las incapacidades pueden ser consideradas por el empleador como ausencias injustificadas si estas no le fueron informadas, al no demostrarse la prestación del servicio en los períodos de incapacidades médicas no es procedente el pago de salarios en estos mismos períodos./

HECHOS: La demandante solicita que se declare que laboró para la sociedad Almacenes Éxito S.A. desde el 20 de noviembre de 2000 hasta el 4 de octubre de 2019, desempeñando el cargo de Auxiliar Operativo en el puesto de pago, con una asignación salarial de \$1.143.902, incluida la suma correspondiente al auxilio de transporte al momento de la terminación de la relación laboral. El Juzgado Once Laboral del Circuito de Medellín, en sentencia del 5 de agosto de 2024, condenó a Almacenes Éxito S.A. a reconocer y pagar a la demandante los siguientes conceptos: cesantías \$778.616; intereses a las cesantías \$71.088; y primas de servicio \$256.942. Además, condenó a Almacenes Éxito S.A. a pagar a la demandante la indexación de las prestaciones adeudadas. El problema jurídico para resolver en esta instancia será: i) Determinar si hay lugar o no al pago de salarios y prestaciones sociales para los períodos en que la demandante no prestó el servicio por encontrarse incapacitada, pero sin darle aviso de tal novedad al empleador; ii) Establecer si el pago correspondiente a las vacaciones fue efectuado en los períodos en que la demandante estuvo incapacitada.

TESIS: No se discute la existencia de la relación laboral ni sus extremos temporales entre Almacenes Éxito S.A. y la demandante. No obstante, esta última manifestó haber padecido incapacidades médicas de manera discontinua durante la relación laboral. Por su parte, el empleador señaló que la trabajadora presentó ausencias injustificadas, ya que no volvió a informar sobre incapacidades médicas desde 2017 hasta la terminación de la relación laboral en 2019.(...)Conforme con la prueba documental presentada por la demandada (...), se desprende que hasta el 28 de septiembre de 2017 el empleador tuvo conocimiento de las incapacidades médicas de la actora. Sin embargo, esta última no demostró haber informado a su empleador sobre incapacidades posteriores a esa fecha. Por otro lado, al revisar el historial de incapacidades expedidas por la EPS Sura (...), se observa que las fechas que el empleador denominó "ausencias injustificadas" coinciden con los períodos en los que la EPS expidió incapacidades médicas a su favor.(...)Se evidencia entonces que las incapacidades fueron consideradas por el empleador como ausencias injustificadas porque no le fueron informadas, hecho que la demandante no logró desvirtuar durante el proceso.(...)En cuanto a los períodos en los que la demandante se encontraba incapacitada, si bien el contrato de trabajo no se suspende durante dichos períodos, tampoco se devenga el pago de salarios, toda vez que no se está prestando el servicio. Y es que el salario está directamente relacionado con la contraprestación del servicio personal de la trabajadora, pero en aquellos casos en que se encuentra incapacitada, se activa la protección del sistema de seguridad social en salud, a través del pago de un subsidio por incapacidad. Dicho pago, que sustituye al salario durante el tiempo de la incapacidad, está a cargo de la EPS o AFP. Por lo tanto, al no demostrarse la prestación del servicio en los períodos de incapacidades médicas no es procedente el pago de salarios en estos mismos períodos.(...)Además, no puede considerarse que, por el hecho de que la demandante no le informó al empleador acerca de las incapacidades prescritas, estos períodos deban considerarse como si el contrato fuese suspendido.(...)Con relación a la suspensión del contrato trabajo, el artículo 51 del Código Sustantivo de Trabajo establece de manera taxativa las causales de su procedencia. Además, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia (...) indicó que la incapacidad por enfermedad no es una causal de suspensión del contrato de trabajo, ya que no está contemplada en el artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo. Agregó que, durante el tiempo en que el trabajador está incapacitado, el

contrato sigue vigente y las obligaciones del empleador no se alteran, pues la enfermedad no puede ser considerada un hecho atribuible al trabajador, por lo que no debe perjudicarlo. Concluyó que el empleador no puede descontar el tiempo de incapacidad para el cálculo de la prima de servicios, ya que ello implicaría equiparar la incapacidad a una suspensión del contrato, lo cual es inadmisibles según la normativa laboral.(...)Conforme con lo anterior, de acuerdo con las reglas de la sana crítica, la libre formación del convencimiento y la valoración probatoria de que trata el artículo 61 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, (...) esta Sala concluye que, aunque se evidenciaron ausencias injustificadas por parte de la trabajadora, el contrato de trabajo permaneció vigente en todo momento. Por lo tanto, esto conlleva a que la trabajadora tenga derecho al pago de sus prestaciones sociales, ya que la vigencia del contrato asegura que dichos derechos no se vean afectados, a pesar de las ausencias no justificadas.(...)Como consecuencia, durante los períodos en que la señora María Yamile Quiceno Gutiérrez se encontraba incapacitada, no había lugar a que el empleador le pagara el salario, atendiendo a que no hubo prestación del servicio; sin embargo, estos mismos períodos sí deben contabilizarse para efecto del calcular el pago de las prestaciones sociales y vacaciones, debido a que el contrato no se entiende suspendido. (...) La demandante señaló que durante el tiempo que estuvo incapacitada el empleador no le pagó las vacaciones; no obstante, el juzgado de conocimiento determinó que las vacaciones correspondientes al 2019 fueron pagadas en su totalidad, lo cual se reflejó en la liquidación definitiva de prestaciones sociales al momento de la terminación del contrato laboral.(...) Lo anterior se debe a que, la demandada insiste en que la actora desde septiembre de 2017 no justificó sus ausencias al trabajo, debido a que no reportó estar incapacitada; de otra parte, la señora Quiceno Gutiérrez solicita el pago de las vacaciones por el período en que estuvo incapacitada; sin embargo, no especifica cuál período de causación de las vacaciones no le fue pagado, ya que no puede confundirse causación con disfrute.(...)De la prueba documental (...), esto es, el reporte de tiempos acumulados de nómina de la demandante al servicio de Almacenes Éxito S.A. se evidencia que el 14 de mayo de 2017 se le pagaron 18 días o unidades de vacaciones, mientras que el 15 de octubre de 2019, cuando finalizó el vínculo laboral, se le pagaron 30.7 unidades. De este último pago se desprende que se incluyeron varios periodos de vacaciones y no únicamente el correspondiente al año 2019, por lo que se concluye que se incluyeron los pagos correspondientes a 2018 y 2019.

MP:CARMEN HELENA CASTAÑO CARDONA

FECHA: 30 /10/2024

PROVIDENCIA: SENTENCIA

REPÚBLICA DE COLOMBIA
TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN



SALA SEGUNDA DE DECISIÓN LABORAL
Aprobado ACTA 302

Medellín, treinta (30) de octubre de dos mil veinticuatro (2024)

PROCESO	Ordinario
DEMANDANTE(S)	María Yamile Quiceno Gutiérrez
DEMANDADO(S)	Almacenes Éxito S.A.
RADICADO	05001-31-05-011-2020-00002-01 (P 22724)
DECISIÓN	Confirma
MAGISTRADA PONENTE	Carmen Helena Castaño Cardona

En la fecha, el **Tribunal Superior de Medellín, Sala Segunda de Decisión Laboral**, se reunió para emitir sentencia de segunda instancia en el proceso ordinario promovido por **MARÍA YAMILE QUICENO GUTIÉRREZ** contra **ALMACENES ÉXITO S.A.S.**, proceso con radicado **05001-31-05-011-2020-00002-01**.

De acuerdo con lo dispuesto en el numeral 1° del artículo 15 de la Ley 2213 de 2022, la presente decisión se profiere mediante sentencia escrita.

I. ANTECEDENTES:

Pretensiones:

La demandante solicita que se declare que laboró para la sociedad Almacenes Éxito S.A. desde el 20 de noviembre de 2000 hasta el 4 de octubre de 2019, desempeñando el cargo de Auxiliar Operativo en el puesto de pago, con una asignación salarial de \$1.143.902, incluida la suma correspondiente al auxilio de transporte al momento de la terminación de la relación laboral. Además, que se declare que la sociedad demandada no pagó los salarios, prestaciones sociales y vacaciones correspondientes al período en que la demandante estuvo

incapacitada, y que al momento de la terminación del contrato de trabajo se realizó de manera deficiente el cálculo y pago de la liquidación definitiva de las prestaciones sociales. En consecuencia, se condene a la sociedad demandada al pago de los salarios adeudados, al ajuste y pago correcto de la liquidación definitiva de las prestaciones sociales y vacaciones correspondientes a todo el período laboral hasta la fecha de finalización de la relación laboral, así como al pago de la sanción moratoria contemplada en el numeral 3 del artículo 99 de la Ley 50 de 1990, o en su defecto, a la indexación de las sumas adeudadas, a la sanción prevista en el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, o en su defecto, a la indexación de las sumas correspondientes por la terminación del contrato de trabajo, y, finalmente, que se condene a la parte demandada al pago de las costas procesales.

Hechos:

La demandante fundamenta sus pretensiones indicando que el 20 de noviembre de 2000 suscribió un contrato de trabajo con Almacenes Éxito S.A., desempeñando el cargo de Auxiliar Operativo, con una última asignación salarial de \$1.143.902, pagaderos de manera quincenal, incluyendo el auxilio de transporte, y prestando sus servicios en Medellín. Durante el curso de la relación laboral, fue diagnosticada con trastorno depresivo recurrente, fibromialgia, espondilosis y dolor crónico severo, entre otras patologías, lo cual le generó múltiples períodos de incapacidad de manera discontinua. El 12 de diciembre de 2018, Colpensiones calificó su pérdida de capacidad laboral en un 52,88%, de origen común, tras lo cual le fue reconocida una pensión de invalidez a partir del 1° de julio de 2019, mediante Resolución SUB 165822 del 27 de junio del mismo año, por un valor equivalente a un salario mínimo legal, notificación que fue comunicada a su empleador. A pesar de ello, la empresa no le pagó los salarios correspondientes a los períodos en los que no estaba incapacitada ni las prestaciones sociales y vacaciones del tiempo de incapacidad, aduciendo verbalmente que el contrato había sido suspendido. El 4 de octubre de 2019, su empleador dio por terminado unilateralmente el contrato de trabajo alegando justa causa por el reconocimiento de la pensión de invalidez, exigiéndole además que firmara una carta de renuncia para proceder con la liquidación definitiva. Al momento de la terminación del contrato, la demandada calculó y pagó de manera deficiente la liquidación de las prestaciones sociales, incumpliendo con el pago completo de las obligaciones laborales.

Contestaciones:

Almacenes Éxito: Manifestó que el salario básico mensual de la demandante era de \$1.023.000 y afirmó que esta dejó de presentar incapacidades a la empresa

el 28 de septiembre de 2017. Añadió que, durante los períodos en los que la demandante no estuvo incapacitada y se presentó a laborar se le pagaron los salarios correspondientes. Asimismo, que la demandante dio por terminado el contrato de manera unilateral y voluntaria, mediante renuncia presentada el 4 de octubre de 2019. Finalmente, sostuvo que la liquidación definitiva fue correctamente elaborada. Aunque aceptó los extremos de la relación laboral y el cargo desempeñado por la demandante, se opuso a la prosperidad de las demás pretensiones. Como excepciones de mérito propuso las que denominó: petición de lo no debido y prescripción.

Sentencia de primera instancia:

El Juzgado Once Laboral del Circuito de Medellín, en sentencia del **5 de agosto de 2024**, condenó a Almacenes Éxito S.A. a reconocer y pagar a la demandante los siguientes conceptos: cesantías \$778.616; intereses a las cesantías \$71.088; y primas de servicio \$256.942. Además, condenó a Almacenes Éxito S.A. a pagar a la demandante la indexación de las prestaciones adeudadas. Absolvió de lo demás. Condenó en costas a la demandada.

Como fundamento de su decisión, indicó que si bien la demandante estuvo incapacitada y que no hay prueba de que esta situación la hubiera reportado al empleador, lo cierto es que se deben reconocer las prestaciones sociales y vacaciones, debido a que los periodos de incapacidad no suspenden el contrato de trabajo. Resaltó que el empleador no tomó medidas contra la demandante por el hecho de que esta se ausentó de sus labores sin justificación.

Apelación:

La decisión anterior fue recurrida en apelación por **ambas partes**, en los siguientes términos:

Demandante: se opuso específicamente en lo relacionado con el reconocimiento de los salarios dejados de pagar. Sostiene que sus ausencias, calificadas por la demandada como injustificadas, en realidad fueron justificadas y están debidamente acreditadas en el proceso. Indica que en la certificación emitida por EPS Sura el 11 de septiembre de 2019, la cual detalla las incapacidades médicas otorgadas durante los períodos en los que aún laboraba para Almacenes Éxito. Señala que estas incapacidades coinciden con los periodos que la empresa consideró como ausencias injustificadas, según la relación de acumulados de nómina aportada por la demandada. Dice que, a pesar de la existencia de dichas certificaciones, el empleador dejó de pagar los salarios correspondientes a estos períodos de manera arbitraria. Considera que, la

empresa, al haber hecho un seguimiento adecuado, hubiera identificado fácilmente la justificación de estas ausencias. Además, señala que las incapacidades fueron otorgadas por la EPS y, en consecuencia, los salarios debieron ser pagados, descontando únicamente lo que la ley permite, sin invocar la suspensión del contrato. Con relación a la liquidación del contrato y el pago de las vacaciones, afirma que, aunque el empleador pagó las vacaciones correspondientes al último período, en el acumulado de nómina no se evidencia el pago de otros períodos de vacaciones, por lo que solicita el reconocimiento de estos derechos no cancelados oportunamente. Asimismo, aclara que no cuestiona el reconocimiento de la pensión de invalidez, pero insiste en que Almacenes Éxito se abstuvo injustificadamente de pagar los salarios y la totalidad de las vacaciones durante los periodos en que estuvo incapacitada. Resalta que no hubo un proceso disciplinario que justificara la falta de pago y solicita se acceda a las pretensiones.

Almacenes Éxito S.A.: se opuso a la sentencia manifestando que, para que exista derecho al pago de prestaciones sociales debe haber prestación del servicio o una ausencia debidamente justificada, lo cual no ocurrió en este caso. Señaló que la demandante incurrió en varias ausencias injustificadas y nunca presentó una justificación válida, ni se presentó a la empresa para aportar las incapacidades. Agregó que no fue posible iniciar un proceso disciplinario, ya que la demandante no acudía a la empresa ni estaba localizable, y destacó que los trabajadores tienen la posibilidad de enviar sus incapacidades por medios virtuales, lo cual la demandante no hizo. Advirtió que la empresa no podía acceder a información de la EPS sin una orden judicial debido a la confidencialidad de los datos médicos, por lo que era responsabilidad de la trabajadora remitir la incapacidad. Como consecuencia, solicitó ser exonerada completamente de las pretensiones de la demanda, dado que no hubo prestación de servicios que generara el derecho al pago de salarios ni, por tanto, al reconocimiento de cesantías, primas o indemnización.

Alegatos:

Demandante: Manifiesta que Almacenes Éxito S.A. calculó y canceló de manera deficitaria la liquidación definitiva de prestaciones sociales a la terminación del contrato de trabajo, argumentando ausencias injustificadas por parte de la demandante. El juez no consideró el hecho de que esas ausencias injustificadas aluden a los momentos en los que la demandante presentó incapacidades expedidas por la EPS. Solicita se revoque completamente el fallo de primera instancia, y se concedan las pretensiones de la demanda.

Almacenes Éxito S.A.: manifestó que la empresa ha actuado en todo momento de buena fe, tanto durante la relación laboral con la demandante como en la

terminación del contrato. Explicó que el contrato fue terminado de manera unilateral por la demandante, debido a que ya se le había reconocido una pensión de invalidez, la cual estaba en firme y venía siendo pagada por la entidad encargada antes de que presentara su renuncia. Agregó que no se le pagaron salarios durante el tiempo en que no trabajó, pues no presentó ninguna justificación ni comunicó a la empresa las razones de su ausencia. Precisó que la demandante dejó de entregar incapacidades desde el 28 de septiembre de 2017, a pesar de que la empresa la requirió en múltiples ocasiones para que informara sobre su situación. Solicitó se absuelva de todas las pretensiones.

II. CONSIDERACIONES:

Problema Jurídico

El problema jurídico para resolver en esta instancia será: i) Determinar si hay lugar o no al pago de salarios y prestaciones sociales para los períodos en que la demandante no prestó el servicio por encontrarse incapacitada, pero sin darle aviso de tal novedad al empleador; ii) Establecer si el pago correspondiente a las vacaciones fue efectuado en los períodos en que la demandante estuvo incapacitada.

Pruebas relevantes

Antes de resolver considera la Sala importante realizar las siguientes precisiones de conformidad con las pruebas obrantes en el expediente:

1. Copia de **contrato de trabajo a término indefinido** celebrado entre la demandante y Almacenes Éxito S.A., el 20 de noviembre de 2000 (09/Págs. 2 y 3).
2. Copia **carta de renuncia** el 04 de octubre de 2019. (09/Pág. 24).
3. Copia de la **liquidación definitiva de prestaciones sociales** (03/Pág. 21).
4. **Resolución SUB 165822 del 27 de junio de octubre de 2019** expedida por Colpensiones, donde se reconoce la pensión de invalidez a María Yamile Quiceno (03/Pág. 127 a 135).
5. **Certificado de incapacidades** expedidos por la EPS Sura (03/Págs. 138 a 145).

6. **Certificado acumulado de incapacidades** que reposan en Almacenes Éxito S.A. (09/Págs. 17 a 23).
7. **Acumulación de nómina** desde octubre de 2016 hasta octubre de 2019 (09/Págs. 5 a 15).
8. Copia de **historia clínica** de la demandante. (03/Págs. 22 a 119).
9. Copia de **Estado de cuenta de cesantías** del 21 de octubre de 2019 (03/Pág. 136)

Efectuada la anterior anotación procederá la Sala a resolver los problemas jurídicos puestos en su conocimiento.

i) Pago de salarios y prestaciones sociales cuando no se prestó el servicio por encontrarse la trabajadora incapacitada.

No se discute la existencia de la relación laboral ni sus extremos temporales entre Almacenes Éxito S.A. y la demandante. No obstante, esta última manifestó haber padecido incapacidades médicas de manera discontinua durante la relación laboral. Por su parte, el empleador señaló que la trabajadora presentó ausencias injustificadas, ya que no volvió a informar sobre incapacidades médicas desde 2017 hasta la terminación de la relación laboral en 2019.

Conforme con la prueba documental presentada por la demandada (09/Págs. 17 a 23), se desprende que hasta el 28 de septiembre de 2017 el empleador tuvo conocimiento de las incapacidades médicas de la actora. Sin embargo, esta última no demostró haber informado a su empleador sobre incapacidades posteriores a esa fecha. Por otro lado, al revisar el historial de incapacidades expedidas por la EPS Sura (03/Págs. 138 a 145), se observa que las fechas que el empleador denominó "*ausencias injustificadas*" coinciden con los períodos en los que la EPS expidió incapacidades médicas a su favor.

Se evidencia entonces que las incapacidades fueron consideradas por el empleador como ausencias injustificadas porque no le fueron informadas, hecho que la demandante no logró desvirtuar durante el proceso.

En cuanto a los períodos en los que la demandante se encontraba incapacitada, si bien el contrato de trabajo no se suspende durante dichos períodos, tampoco se devenga el pago de salarios, toda vez que no se está prestando el servicio. Y es que el salario está directamente relacionado con la contraprestación del servicio personal de la trabajadora, pero en aquellos casos en que se encuentra incapacitada, se activa la protección del sistema de seguridad social en salud, a través del pago de un subsidio por incapacidad. Dicho pago, que sustituye al

salario durante el tiempo de la incapacidad, está a cargo de la EPS o AFP. Por lo tanto, al no demostrarse la prestación del servicio en los períodos de incapacidades médicas no es procedente el pago de salarios en estos mismos períodos.

Además, no puede considerarse que, por el hecho de que la demandante no le informó al empleador acerca de las incapacidades prescritas, estos períodos deban considerarse como si el contrato fuese suspendido.

Con relación a la suspensión del contrato trabajo, el artículo 51 del Código Sustantivo de Trabajo establece de manera taxativa las causales de su procedencia. Además, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencia SL588-2024, en la que reiteró la sentencia CSJ SL, 30 ene. 2013 rad. 41867 y CSJ SL, 15 abr. 1997, rad. 9119 indicó que la incapacidad por enfermedad no es una causal de suspensión del contrato de trabajo, ya que no está contemplada en el artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo. Agregó que, durante el tiempo en que el trabajador está incapacitado, el contrato sigue vigente y las obligaciones del empleador no se alteran, pues la enfermedad no puede ser considerada un hecho atribuible al trabajador, por lo que no debe perjudicarlo. Concluyó que el empleador no puede descontar el tiempo de incapacidad para el cálculo de la prima de servicios, ya que ello implicaría equiparar la incapacidad a una suspensión del contrato, lo cual es inadmisibles según la normativa laboral:

“[...] primeramente que la incapacidad originada en enfermedad del trabajador no es causal de suspensión del contrato como quiera que no se encuentra taxativamente contemplada dentro de las establecidas en el artículo 51 ibídem.

Lo expresado produce como consecuencia que mientras el trabajador permanezca incapacitado por enfermedad, la vigencia del contrato de trabajo es plena con el corolario de que las obligaciones patronales permanezcan inalterables en lo pertinente.

Siendo esto así el juzgador no puede apreciar la enfermedad como hecho proveniente del trabajador pues es lo cierto que constituye circunstancia ajena a su voluntad, por lo que consecuentemente no puede perjudicarlo.

De esta suerte, mal puede entenderse que el tiempo transcurrido durante la incapacidad por enfermedad, pueda ser descontado por el patrono para efectos del cálculo de la prima de servicios, dado que hacerlo equipararía dicha incapacidad a una causal de suspensión del contrato, lo que resulta inadmisibles ya que la enfermedad, como se vio, no está comprendida entre las señaladas en el Código Sustantivo del Trabajo”.

De acuerdo con lo anterior, no se ha demostrado que la demandante haya incurrido en alguna de las causales de suspensión del contrato. Asimismo, no consta que el empleador haya iniciado un proceso disciplinario para investigar las ausencias injustificadas de la trabajadora.

Conforme con lo anterior, de acuerdo con las reglas de la sana crítica, la libre formación del convencimiento y la valoración probatoria de que trata el artículo 61 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, donde operador judicial tiene la facultad de libre apreciación y ponderación probatoria y con base en ello, inclinarse por los medios demostrativos que le merecen mayor persuasión o credibilidad, que le permiten hallar la verdad real, siempre y cuando las inferencias sean lógicas y razonables, (Ver sentencias CSJ SL2049-2018, SL1469-2021 y SL2262-2022), esta Sala concluye que, aunque se evidenciaron ausencias injustificadas por parte de la trabajadora, el contrato de trabajo permaneció vigente en todo momento. Por lo tanto, esto conlleva a que la trabajadora tenga derecho al pago de sus prestaciones sociales, ya que la vigencia del contrato asegura que dichos derechos no se vean afectados, a pesar de las ausencias no justificadas.

Como consecuencia, durante los períodos en que la señora María Yamile Quiceno Gutiérrez se encontraba incapacitada, no había lugar a que el empleador le pagara el salario, atendiendo a que no hubo prestación del servicio; sin embargo, estos mismos períodos sí deben contabilizarse para efecto del calcular el pago de las prestaciones sociales y vacaciones, debido a que el contrato no se entiende suspendido. En tal sentido se **CONFIRMARÁ** la sentencia.

ii) Pago de vacaciones

La demandante señaló que durante el tiempo que estuvo incapacitada el empleador no le pagó las vacaciones; no obstante, el juzgado de conocimiento determinó que las vacaciones correspondientes al 2019 fueron pagadas en su totalidad, lo cual se reflejó en la liquidación definitiva de prestaciones sociales al momento de la terminación del contrato laboral.

Con base en lo anterior, teniendo en cuenta la prueba documental obrante en el expediente, en especial la liquidación definitiva de prestaciones sociales y vacaciones, así como los acumulados de nómina, esta Sala concluye que la decisión del juez de primera instancia fue acertada.

Lo anterior se debe a que, la demandada insiste en que la actora desde septiembre de 2017 no justificó sus ausencias al trabajo, debido a que no reportó estar incapacitada; de otra parte, la señora Quiceno Gutiérrez solicita el pago de las vacaciones por el período en que estuvo incapacitada; sin embargo, no especifica cuál período de causación de las vacaciones no le fue pagado, ya que no puede confundirse causación con disfrute.

De la prueba documental (09/Págs. 5 a 15), esto es, el reporte de tiempos acumulados de nómina de la demandante al servicio de Almacenes Éxito S.A. se evidencia que el 14 de mayo de 2017 se le pagaron 18 días o unidades de

vacaciones, mientras que el 15 de octubre de 2019, cuando finalizó el vínculo laboral, se le pagaron 30.7 unidades. De este último pago se desprende que se incluyeron varios periodos de vacaciones y no únicamente el correspondiente al año 2019, por lo que se concluye que se incluyeron los pagos correspondientes a 2018 y 2019.

Atendiendo a lo dicho, ante la falta de especificidad de la demandante en su reclamo y ante la evidencia de pago de vacaciones en los años 2017, 2018 y 2019, la sentencia en tal sentido será **CONFIRMADA**.

iii) Costas procesales

Las costas procesales de la primera instancia quedan como lo dijo el juzgado del conocimiento. En esta instancia no se causaron por no salir avante las apelaciones formuladas.

III. DECISIÓN:

En mérito de lo expuesto, la **Sala Segunda de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Medellín**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia de primera instancia proferida por el Juzgado Once Laboral del Circuito de Medellín el **5 de agosto de 2024**, en el proceso ordinario adelantado por **MARÍA YAMILE QUICENO GUTIÉRREZ** contra **ALMACENES ÉXITO S.A.**


SEGUNDO: Las costas procesales quedan como se dijo en la motivación de esta providencia.

La anterior decisión se notifica por **EDICTO**.

LOS MAGISTRADOS


CARMEN HELENA CASTAÑO CARDONA


MARTHA TERESA FLÓREZ SAMUDIO


HUGO ALEXANDER BEDOYA DÍAZ