

**TEMA: ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA** – En ningún caso la limitación de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. /

**HECHOS:** La parte demandante, solicita se DECLARE que entre las partes existió contratos a término fijo, desde el 10 de noviembre de 2015 hasta el 10 de noviembre de 2018; que dicho contrato fue terminado de manera unilateral, sin causa justa por parte del empleador, el 10 de noviembre de 2018, a sabiendas de que la demandante se encontraba con serios quebrantos de salud. Mediante sentencia del 13 de octubre de 2023, el Juzgado Veintidós Laboral del Circuito de Medellín, se declaró como ineficaz la terminación de la relación laboral entre las partes, generada el 10 de noviembre de 2018 como terminación del plazo pactado. (...) El problema jurídico en esta instancia se centra en determinar si hay lugar a revocar el reintegro de la demandante, si hay lugar a revocar la indemnización del art. 26 de la Ley 361 de 1997, si se debe descontar a la demandante el aporte correspondiente al sistema de seguridad social.

**TESIS:** Sentencia T-195-2022 (...) el juez debe constatar el “deterioro significativo de la salud” del trabajador. Esta condición se verifica “siempre que el sujeto sufra de una condición médica que limite una función propia del contexto en que se desenvuelve, de acuerdo con la edad, el sexo o factores sociales y culturales”. Esta Corte ha aclarado que dicha condición puede ser probada mediante la historia clínica y las recomendaciones del médico tratante, no es necesario que el accionante haya sido calificado con una pérdida de capacidad laboral “moderada, severa o profunda”, o aporte un certificado que acredite un porcentaje específico de pérdida de capacidad laboral. De los anteriores apartes jurisprudenciales que guardan diferencia en cuanto al criterio de identificación de la persona beneficiada con la protección del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, lo destacable es la necesidad de que la persona que reclama la protección demuestre que al momento en que fue terminado su contrato de trabajo se encontraba en una condición de salud que impedía realizar sus labores en condiciones regulares, siguiéndose por esta Sala el criterio establecido por la jurisprudencia constitucional para la identificación de la persona titular del denominado “fuero de salud”, criterio ampliamente reiterado y que en la actualidad se recoge en la sentencia SU-087 de 2022.(...) Para el caso bajo estudio, en atención a las cargas procesales contenidas en los artículos 164 y 167 del C.G.P y después de ser valorada en su conjunto las pruebas aportadas al proceso, con base en las reglas de la sana crítica y la libre formación del convencimiento (art. 61 del CPL), se extrae de la prueba aportada al plenario, que la Sra. Dora Ángela Ocampo Isaza contaba con restricciones laborales y barreras para desempeñar a cabalidad sus funciones a la terminación del contrato de trabajo, ello es, para el 10 de noviembre de 2018, entendiéndose con ello que la deficiencia física que tenía era una barrera física que limitaban el ejercicio efectivo de las funciones, y ello generaba una desigualdad de frente a las personas que ejecutan las mismas labores o trabajo.(...) En consideración a lo anterior, se CONFIRMARÁ la sentencia de primera instancia, al estar probado que la Sra. Dora Ángela Ocampo Isaza es beneficiario de la estabilidad laboral reforzada por disminución física, psíquica o sensorial consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.(...) Ahora bien, solicita el apoderado de la parte demandante la absolucón de la indemnización del art. 26 de la Ley 361 de 1997, por haber el juez extralimitado las facultades ultra y extrapetita al reconocer esta indemnización, por no haber sido solicitada en la demanda y no haber cumplido los requisitos del art. 50 del CPT y SS. Sustento al que no se accederá, bajo el entendido que para el determinar si la demandante estaba protegida por el fuero de salud a la terminación del contrato de trabajo, implicó que se debatiera los presupuestos incluidos en la norma para determinar, entre otros, si había lugar o no a la indemnización del art. 26 de la Ley 361 de 1997, y al estar demostrado el deterioro del estado de salud de la demandante a la terminación del contrato de trabajo, que el empleador conocía la existencia de restricciones con un mes de anterioridad al despido y no obstante lo anterior, la sociedad INDUSTRIAS DE ALIMENTOS FLORES Y CIA S.A.S terminó el contrato de trabajo. Y pese a dicha decisión, en el examen de egreso,

salud ocupacional le informó al empleador la condición de salud de la demandante, frente a lo cual hizo caso omiso, es por lo que se puede concluir que la terminación del contrato se dio con ocasión a su discapacidad. (...) Ahora, frente a la solicitud, para que el demandante concorra con el pago de los aportes a seguridad social La Sala accederá a dicha solicitud, teniendo en cuenta lo referente a los arts. 20 y 204 de la Ley 100 de 1993. En consecuencia, como en este evento se está ordenando el pago de salarios en virtud del reintegro considera la Sala que hay lugar que de dichos salarios en empleador realice el descuento en pensiones y salud, y más a sabiendas que no existe fundamento jurídico para absolver a la Sra. Dora Ángela Ocampo Isaza del pago de dichos descuentos.

M.P. HUGO ALEXANDER BEDOYA DÍAZ

FECHA: 30/04/2024

PROVIDENCIA: SENTENCIA

**REPÚBLICA DE COLOMBIA**



**SALA SEGUNDA DE DECISIÓN LABORAL**  
**Medellín, treinta (30) de abril de dos mil veinticuatro (2024)**

DEMANDANTES : DORA ANGELA OCAMPO ISAZA  
DEMANDADO : INDUSTRIAL DE ALIMENTOS FLÓREZ Y CÍA S.A.S  
TIPO DE PROCESO : ORDINARIO  
RADICADO NACIONAL : 05-001-31-05-022-2019-00792-01  
RADICADO INTERNO : 022-24  
DECISIÓN : REVOCAR PARCIALMENTE, ABSOLVER Y CONFIRMAR  
ACTA NÚMERO : 073

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

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

**ANTECEDENTES**

La parte demandante, solicita se DECLARE que entre las partes existió contratos a término fijo, desde el 10 de noviembre de 2015 hasta el 10 de noviembre de 2018; que dicho contrato fue terminado de manera unilateral, sin causa justa por parte del empleador, el 10 de noviembre de 2018, a sabiendas de que la demandante se encontraba con serios quebrantos de salud.

Solicita que, en forma inmediata, prioritaria oportuna e integral, se le ORDENE al representante legal y/o propietario del establecimiento de comercio INDUSTRIAS DE ALIMENTOS FLORES Y CIA S.A.S, a reintegrar a la demandante a su puesto de trabajo, haciendo las correspondientes restituciones desde el 10 de noviembre de 2018, relacionadas con cotizaciones a la seguridad social integral, se cancelen salarios y prestaciones sociales dejados de percibir desde el despido.

Como consecuencia de lo anterior, la sentencia se oficie a las dependencias correspondientes a la EPS, ARL y AFP, para que el pago sea tenido en cuenta como cotizaciones a la seguridad social sin solución de continuidad. Se le ordene a la ARL SURA que le dé trámite a la calificación por pérdida de la capacidad laboral de la demandante.

Fundamenta sus pretensiones manifestando que, la demandante laboró y prestó sus servicios en forma personal, al servicio del establecimiento de comercio de la sociedad INDUSTRIAS DE ALIMENTOS FLORES Y CIA S.A.S, por medio del contrato laboral del 10 de noviembre de 2015 al 10 de noviembre de 2018, pero frente a la fecha de terminación del contrato expuso la existencia del primer contrato a término fijo del 10 de noviembre de 2015 al 10 de noviembre de 2016, segundo contrato a término fijo del 10 de noviembre de 2016 al 10 de noviembre de 2017 y el tercer contrato desde el 10 de noviembre de 2017 al 10 de noviembre de 2018. La labor desempeñada por la demandante era de manipuladora de alimentos y oficios varios; devengando el salario mínimo.

Que el 9 de noviembre de 2016 la demandante acudió a la EPS por fuertes dolores en los miembros superiores, donde se le informa a la empresa y a la ARL la situación de la paciente; el médico tratante le diagnosticó enfermedad profesional del síndrome del túnel del carpo que se exacerba con las actividades propias de su trabajo; el 21 de marzo de 2018 acudió a la EPS por consulta externa y en la historia clínica indicó que como motivo de consulta "hace como dos años con dolor. Enfermedad actual: paciente conocida por síndrome del túnel del carpiano con dolor en la mano derecha que se exacerba con las funciones propias de su trabajo como manipuladora de alimentos, desde hace dos meses con dolor en codo izquierdo se le irradia al brazo y al hombro derecho..." Patología: Túnel del carpo laboral, epicondilitis laboral preeclampsia, constipación, hta, migraña, síndrome del túnel carpiano de origen laboral"; el 11 de julio y 26 de octubre de 2018 la demandante es atendida por médico tratante, quien describe "Paciente de 47 años con cuadro de epicondilitis laboral, síndrome del túnel carpiano laboral, ahora con cuadro exacerbado, manifiesta dolor marcado con las actividades propias de su trabajo"; el 29 de noviembre de 2018 el especialista en ortopedia traumatología le ordenó electromiografía neuroconducción en cada extremidad y una vez realizado el examen se concluye "estudio indicativo de un síndrome del túnel carpiano de carpo bilateral, electrofisiológicamente avanzado y con daño adicional el derecho y moderado el izquierdo"; el ortopedista ordenó el 30 de mayo de 2019 realizar cirugía, procedimiento que se realizó el 9 de julio de 2017 (sic); que el 17 de noviembre

2018 tanto el médico especialista en salud ocupacional como el médico tratante realizó evaluación, y eso prueba la notificación de la empresa demandada, de la existencia de la enfermedad la cual debía enterarse.

Asegura que, entre la ARP Sura, Grupo SEMEDIC, SALUD TOTAL EPS y la accionada, existe un vínculo permanente de comunicación, conforme se evidencia con los documentos del 25 de febrero de 2019, 10 de octubre 2018 y 17 de noviembre 2018.

El 10 de noviembre de 2018 se le notificó a la demandante que no iba a ser renovado el contrato laboral y debía presentarse a gestión humana para reclamar la orden de examen de egreso; los resultados del examen de retiro, arrojó síndrome túnel del carpo, epicondilitis lateral bilateral y síndrome del manguito rotatorio derecho de origen laboral.

El 13 de noviembre 2018, la demandante recibió la liquidación definitiva del contrato laboral del 10 de noviembre 2017 al 10 de noviembre 2018. El 29 de noviembre de 2018 la demandante fue evaluada por ortopedia quién escribió "historia de hace 2 años de evolución con dolor, parestesias pérdida de fuerza de mano y de muñeca derecha irradiado aproximadamente y agravado desde hace 4 meses, tiene EMG (2016): STC bilateral grave dery mod izq...requiere plan de manejo especializado"; el 12 de diciembre 2019 la Junta Regional de Calificación remitió comunicado al accionada para que procediera a realizar calificación de puesto de trabajo a la demandante, lo que muestra que fue despedida cuando se encuentra elaborando en estado de enfermedad laboral.

## **RESPUESTAS A LA DEMANDA**

En la contestación se aceptó la vinculación laboral de la demandante precisando que el contrato inicial fue a término fijo de 3 meses del 11 de noviembre de 2014 al 10 de febrero de 2015, donde las prórrogas fueron: del 11 de febrero al 10 de mayo, del 11 de mayo al 10 de agosto y del 11 de agosto al 10 de noviembre de 2015, y a partir de esa fecha las prórrogas fueron por un año, siendo el último periodo hasta el 10 de noviembre de 2018, el cual fue preavisado en legal forma y finalizó por vencimiento del plazo pactado y no por decisión unilateral del empleador; acepta que la demandante se desempeñó como manipuladora de alimentos y/o oficios varios; que el salario era el mínimo legal; es cierta la fecha de terminación del contrato por vencimiento del plazo pactado y siendo preavisado con antelación; el pago de la liquidación definitiva de prestaciones

sociales; y la Junta Regional de Calificación solicitó la calificación del puesto de trabajo de la demandante, y para esa época la demandante no trabajaba para dicha entidad.

Que no es cierta la permanente comunicación entre la demandada y la ARP Sura, EPS y Grupo Semic, porque las comunicaciones de la accionada con las entidades son limitadas, por su parte, es el trabajador quien aporta las incapacidades, recomendaciones y restricciones pero no en historias clínicas porque estas no son del manejo de la empresa, por su parte, la comunicación con la ARP se hace a través del área de SST y en el caso de la demandante se indicó para la época del retiro que nada estaba pendiente con ella; y las comunicaciones con Semic los exámenes médicos eran cargados a la plataforma de dicha entidad y la empresa los tomaba de allí; para las fechas que se mencionan, la demandante no era trabajadora; no es cierta la fecha del examen de retiro, ya que este tuvo lugar en noviembre de 2018; y no acepta que la demandante fuera despedida cuando se encontraba en estado de enfermedad, porque la demandante no fue despedida sino que su contrato terminó por expiración del plazo pactado. Aclaró que la accionada es una sociedad por acciones simplificada debidamente constituida y registrada y no es un establecimiento de comercio. Frente a los hechos restantes, expuso que no le constan.

Se opuso a las pretensiones de la demanda. Propuso las excepciones de inexistencia de la obligación, pago, prescripción, falta de causa para pedir (expediente digital 16).

### **SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA**

Mediante sentencia del 13 de octubre de 2023, el Juzgado Veintidós Laboral del Circuito de Medellín, se DECLARÓ como ineficaz la terminación de la relación laboral entre las partes, generada el 10 de noviembre de 2018 como terminación del plazo pactado.

CONDENÓ a la demandada a reintegrar sin solución de continuidad a la actora al cargo de manipuladora de alimentos y oficios varios y a pagarle salarios, prestaciones sociales, vacaciones y aportes al sistema de seguridad social integral (éstos con intereses de mora del artículo 23 de la Ley 100 de 1993 y sin retenciones a la parte demandante, respecto de los causados hasta la reincorporación porque no se hicieron por culpa de la demandada), estas

condenas causadas desde el 11 de noviembre de 2018 y hasta la reincorporación, a razón del salario mínimo legal para cada anualidad; condenó a la demandada a pagarle a la actora, los siguientes valores por los siguientes conceptos de naturaleza laboral, sin perjuicio de los demás que se sigan causando en adelante, luego de la reincorporación:

- Por salarios a septiembre 30 del 2023: \$55'110.202
- Por intereses sobre auxilio a la cesantía a diciembre 31 del 2022: \$446.754
- Por primas por servicios a junio 30 del año 2023: \$4'302.951
- Por vacaciones compensadas en dinero a septiembre 30 2023: \$2'803.333
- Por auxilio a las cesantías causadas a diciembre 31 de 2022: \$3'722.951 (Este valor deberá ser pagado mediante consignación en favor de la actora en fondo de cesantías, de conformidad con el artículo 99 de la Ley 50 del año 1990).
- Por indemnización del artículo 26 de la Ley 361 de 1997: \$4'687.452
- Y aportes al sistema de seguridad social integral al 30 de septiembre 30 de 2023 con IBC del smmlv de cada anualidad, sin perjuicio de los causados con posterioridad luego del reintegro.

Condenó en costas a la demandada.

En primera instancia se concluyó la existencia de una deficiencia física de la demandante, luego de hacer una relación de lo plasmado en las historias clínicas del 9 de noviembre de 2016, 21 de marzo, 26 de octubre y 7 de noviembre de 2018 y en la evaluación de especialista de salud ocupacional del 10 de octubre de 2018 en donde la situación de la demandante fue considerada por médico tratante, que debía tratarse prontamente con anterioridad a otras situaciones, y que según el significado, se trataba de una situación prioritaria. Consideró que el estado de salud de la demandante fue conocido por la accionada dado que en el examen médico ocupacional del 15 de octubre de 2016, 2 de octubre de 2017, entre otras, fueron aportadas recomendaciones, en donde se indicaba que fuera remitido a valoración con fisioterapia de su EPS, alternar posición bípeda cada media hora, no debe manipular peso superiores a 2 kg, evitar actividades que impliquen flexo extensión continua de muñecas y apto con restricciones para la manipulación manipulador de alimentos. En consecuencia, todos esos exámenes médicos periódicos sirven para que los empleadores hagan prevención, corrección y

seguimiento que se presenten con los empleados. Resaltó las labores realizadas por la demandante en el cargo de manipuladora de alimentos y lo manifestado por la testigo Blanca Hernández. Con lo que concluyó que la empleadora conocía la afectación relevante y limitativa de la salud de la demandante.

Con fundamento en lo anterior, expuso que en la decisión de no renovación del contrato de laboral por extinción del plazo pactado iba encubierta la discriminación de la actora, lo que dio lugar a declarar ineficaz la terminación de la relación laboral, condenar al reintegró sin solución de continuidad y al pagarle salarios, prestaciones sociales, vacaciones y aportes al sistema de seguridad social integral. Así mismo condenó al pago de la indemnización del art. 26 de la Ley 361 de 1997 en uso de sus facultades ultra y extrapetita.

### **IMPUGNACIÓN**

**El apoderado de la parte demandada** solicita la revocatoria de la sentencia **en primer lugar**, porque se equivoca el despacho al indicar que la patología que presenta la demandante da lugar a una protección de estabilidad laboral reforzada y que el estado de salud de la demandante era conocido por la empresa, con base en los siguientes argumentos:

No estar de acuerdo que el juzgado relacione apartes de la historia clínica de la demandante para concluir que estaba enferma a la terminación del contrato; expresa que se debe de tener en cuenta lo manifestado en la demanda y es a partir del hecho tercero que relaciona las dolencias padecidas, las cuales no fueron conocidas por la empresa ya que la accionante solo tuvo 3 incapacidades que fueron reportadas y no tenía nada que ver con los hechos de la demanda.

Solicita que se analice con detenimiento el presente caso, al destacar que en las citas médicas del 9 de noviembre de 2016, del 21 de marzo, 11 de julio y 26 de octubre de 2018 que se expone en los hechos 3º a 6º de la demanda, la demandante no fue incapacitada y advierte que las historias clínicas son reservadas, por lo que el empleador no tiene porqué conocerlas; que la primera incapacidad que tuvo la demandante fue en el año 2015 por medicina general y en diciembre de 2016 al 3 de enero de 2017 por enfermedad general, con lo que concluye que las dolencias que se invocan en los hechos de la demanda y el Juez relacionó de la historia clínica, no pueden ser de conocimiento de la



empresa; y asegura que lo que se dice en las historias clínicas, son manifestaciones realizadas por la misma demandante relacionadas con el dolor que padecía; que para el año 2018, las incapacidades fueron el 2 y 3 de marzo. Expresa que algunas dolencias de salud de la demandante no eran de conocimiento de la empresa cuando se le preavisó la terminación del contrato. Que la terminación del contrato era el 10 de noviembre y el preaviso se presentó desde septiembre de 2018 y entre el preaviso y la terminación no se presentó nada.

Sustenta su recurso en las sentencias SL 1817, SL 1152 y SL 1268 de 2023 y asegura que en la actualidad, la estabilidad laboral reforzada no se presenta por cualquier tipo de enfermedad sino que la sentencia SL 1152 dio unos parámetros objetivos los cuales no son cumplidos por la demandante, al no haber estado incapacitada y el empleador no conocía la patología del manguito rotador; la demandante no contaba con una deficiencia física, mental, intelectual ni sensorial y tampoco había una barrera para la trabajadora que le impidiera hacer su labor en condiciones de igualdad con los demás, dado que la accionante trabajó hasta el último día y ejercicio funciones, además de ser el médico tratante quien debe determinar la existencia o no de las barreras y en caso de no poder prestar el servicio en condiciones de igualdad, debía estar incapacitada. A su parecer, no es notoria las afecciones a la salud de la demandante, dado que la testigo de la demandante indicó que le ayudaba, pero no estableció las situaciones de tiempo, modo o lugar, y se trata de una amiga de la versión de una demandante en caso de haber sido notoria la enfermedad, hubiera estado incapacitada.

Es reiterativo el apoderado en señalar, que la empresa no tenía cómo conocer el estado de salud de la demandante y menos lo narrado en los hechos de la demanda; que en caso de ser revisada la historia clínica en virtud de las facultades ultra y extrapetita, se estaría desbordando dicha facultad porque la respuesta a la demanda se ejecuta de conformidad con lo expuesto en la demanda.

Aunado a lo anterior, expone que el empleador puede acreditar el cumplimiento de una causal objetiva para darse la terminación del contrato, la cual corresponde a la terminación del plazo fijo pactado

Que en el último examen de salud ocupacional llevado a cabo en octubre de 2018, se indicaban restricción para manipular alimentos donde se limitaba

alzar peso hasta 1kg y evitar la elevación del hombro por encima del horizontal, restricciones que fueron acatadas por la empresa, por lo tanto, no es cierto que la empresa tuviera pleno conocimiento de los padecimientos de salud de la demandante. Que tampoco hay conocimiento de las patologías de la demandante dado que, en el correo de la ARL aportado en la contestación, se dice que no hay nada pendiente y las historias clínicas y el dictamen de la Junta Regional de Calificación aportado son posteriores a la terminación del contrato con lo que no se demuestra la estabilidad laboral.

Aseguró la demandante, que el conocimiento de la empresa se daba por comunicación directa que esta tenía con los médicos y el grupo médico SEMEDIC pero la única relación entre la empresa y la EPS o la ARL es por las incapacidades médicas y las comunicaciones que se tuvo con el grupo médico SEMEDIC era para la programación de exámenes médicos de ingreso, periódicos o de retiro.

No comparte que el despacho asegure la existencia de abuso del derecho por parte de la demandada y que la terminación del contrato se dio por el conocimiento que tenía, conclusión a la que arrima con base en indicios, pero aduce que no se puede fallar por indicios y en este evento debe existir una prueba plena de que la patología que tenía la demandante da lugar a un fuero de salud y que era de conocimiento del empleado, pero la representante legal en el interrogatorio de parte insistió en que la empresa no tenía cómo conocer esa el estado de salud de la demandante.

También se aparta de la afirmación, cuando el despacho asegura que el preaviso que hizo la empresa fue discriminatorio y no se prorrogó el contrato por la enfermedad de la demandante, pues no sabe de dónde se extrae que para el mes de septiembre de 2018 se conoció la condición médica de la demandante.

**En segundo lugar**, en caso de no revocar la sentencia, apela el fallo ultra y extrapetita que aplica el juez para condenar a la demandada a la indemnización del art. 26 de la Ley 361 de 1997 porque el hecho no fue alegado en la demanda y no se dan los supuestos del art. 50 del CPT y SS.

**En tercer lugar**, se opone a la orden de pagar los aportes a la seguridad social sin descuento de la trabajadora, dado que el sistema de seguridad social

integral determina que el empleador paga la seguridad social pero el trabajador tiene que contribuir en un porcentaje.

**Finalmente**, apela el pago de las vacaciones compensadas en dinero, porque dicha orden solo se genera cuando se termina el contrato sin que se haya pagado vacaciones, pero en este evento se está ordenando el reintegro.

### **ALEGATOS DE CONCLUSIÓN**

El apoderado de la parte demandada en sus alegatos reitera que se aparta de la decisión de primera instancia cuando considera que la demandante cuenta con un fuero de salud y que la empresa accionada conocía los padecimientos de la demandante. Presenta como contra argumentos, que se debe tener presente el cambio jurisprudencial frente a la estabilidad laboral reforzada, por medio de las sentencias SL 1152 y SL 1268 de 2023 y con base en ellas, era necesario que la demandante probara que, al momento de la terminación del contrato por vencimiento del plazo pactado, tenía una discapacidad, ello es, presentara una deficiencia, con una barrera o limitación en el entorno laboral. Que la nueva posición se acogió en sentencias emitidas por el Tribunal Superior de Medellín proceso con radicado 005-2020-00113 y 023-2016-00725, y en esta última se indicó que la estabilidad laboral reforzada por salud debe realizarse bajo los supuestos establecidos por la Corte Constitucional a partir de las sentencias SU087 de 2022, SU061 de 2023, SL 1152, SL 1154, SL 1181, SL 1259 y SL 1268 de 2023, que, si bien para que opere el fuero especial de que trata el art. 26 de la Ley 361 de 1997, no es necesario un dictamen de pérdida de capacidad laboral definitivo, ni un porcentaje de calificación, si es forzoso acreditar los parámetros objetivos.

Que en el presente evento, si bien, a la fecha de la terminación del contrato de trabajo el 10 de noviembre de 2018, se dio por una causal objetiva consistente en el vencimiento del plazo fijo pactado, presentaba diagnóstico médico de síndrome de túnel carpiano y cuadro de epicondilitis, ello no es suficiente para que se haya generado en su favor una estabilidad laboral reforzada, al no darse los presupuestos de que trata la jurisprudencia de la Corte Constitucional y de la Corte Suprema de Justicia, en tanto no se presentaba incapacidad médica, no estaba en proceso de rehabilitación o de calificación por la junta médica de la EPS o por la Junta Regional de Calificación de Invalidez y en el último examen ocupacional del mes de octubre de 2018 (antes de la terminación del contrato) se señaló “apto con restricciones para

manipulador de alimentos”; y se consignaron dos restricciones, actividad de carga hasta de un kg y la segunda, actividad que requiera elevación del hombro por encima de la horizontal, es decir, por encima de 90 grados, restricciones que fueron acatadas por la empresa, y que no le daban per se el fuero de salud invocado. Aunado a lo expuesto, resalta que lo narrado por la demandante a partir del hecho 7º de la demanda, sucedió después de terminada la relación laboral, que tuvo consulta el 29 de noviembre de 2018 y le fue ordenada y practicada una intervención quirúrgica posteriormente. En igual forma, fue después de terminado el contrato que se dio la evaluación por ortopedista en SEDIMEC. Con lo anterior concluye que no se puede decir, que al momento de la terminación del contrato que se sustenta en una causa objetiva, la condición de salud de la demandante le impidiera o dificultara significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades, y que ello fuera una barrera que le impidiera su desempeño en igualdad de condiciones con los demás trabajadores.

Y tampoco comparte que el empleador tuviera conocimiento del estado de salud de la demandante, basado en unos hechos indiciarios, como lo es que la gerente de la empresa en el interrogatorio de parte señalara que la trabajadora presentó tres incapacidades médicas por enfermedad general, cuando lo que se alega es entre la ARL SURA, el grupo SEDIMEC, SALUD TOTAL E.PS. y la empresa demandada, “existe un vínculo permanente de comunicación”. Además, no se tuvo en cuenta, que, en 4 años de labor, la demandante solo presentó 3 incapacidades y la última de ellas fue 9 meses antes de la terminación del contrato.

### **CONSIDERACIONES**

El problema jurídico en esta instancia se centra en determinar en virtud del **recurso de apelación**: i) Si hay lugar a revocar el reintegro de la demandante; ii) Si hay lugar a revocar la indemnización del art. 26 de la Ley 361 de 1997; iii) Si se debe descontar a la demandante el aporte correspondiente al sistema de seguridad social; iv) Si hay lugar a revocar las vacaciones compensadas.

Partiendo de lo anterior el problema jurídico se resolverá en el siguiente orden:

El problema jurídico se resolverá en el siguiente orden:

#### **1. Frente a la estabilidad laboral reforzada**

Para la Sala existe diferencia entre la discapacidad y la incapacidad, toda vez que **la Incapacidad** hace relación a estar impedido transitoriamente para alguna de las actividades cotidianas consideradas normales, por alteración de las funciones intelectuales o físicas. **La discapacidad** es un estado temporal prolongado o **permanente** de una persona que, por accidente o enfermedad, queda **mermada en su capacidad laboral**. Con base en esa distinción debe estudiarse este asunto o como lo señala la Sentencia T 936 de 2009 “... *de tal suerte que no toda incapacidad genera discapacidad, solo lo hará aquella incapacidad que por su gravedad y continuidad en el tiempo se torne como un obstáculo para la realización de trabajos, producto de la disminución o pérdida total de la capacidad laboral que genera*”.

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

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

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

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

Ahora, según lo dispuesto por la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral entre otras en sentencia STL 3420 de 2020, para que se den los presupuestos de la estabilidad laboral reforzada por fuero de salud se deben

cumplir 4 requisitos o condiciones tales como: i) Que el trabajador padezca de un estado de discapacidad en grado moderado, severo o profundo, independientemente de su origen; ii) **Que el empleador tenga conocimiento de dicho estado de discapacidad;** iii) **Que el patrono despida al trabajador de manera unilateral y sin justa causa;** y iv) Que el empleador no solicite la correspondiente autorización del Ministerio del Trabajo.

Concordado con lo anterior, debe precisarse que la Corte Constitucional ha expresado en la reiteración de su jurisprudencia que para que opere la protección en mención deben cumplirse los siguientes presupuestos: (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, tal y como se ha sostenido en las sentencias SU-049 de 2017 y SU-040 de 2018, y en la SU 087 de 2022.

Y más recientemente han indicado las dos altas Corporaciones de forma concordante, que corresponde al trabajador probar la condición de salud que le impide desarrollar sus labores en condiciones normales y el conocimiento que de esta tenía el empleador, para a partir del cumplimiento de estas dos cargas, activar la presunción de discriminación que hace que el empleador deba demostrar las **razones objetivas** para terminar el vínculo, pues de no demostrarla procede el reintegro del trabajador, tal y como se describe en las siguientes providencias:

<b>Corte Suprema de Justicia</b>	<b>Corte Constitucional</b>
<b>Sentencia SL-4632-2021</b>	<b>Sentencia T-195-2022</b>
Por ende, <u>el trabajador debe demostrar que fue despedido y que se encontraba limitado en su salud en los grados previstos por el legislador</u> , para que surja en su favor la protección legal, que conlleva a que sea el empleador quien deba probar que las razones invocadas para prescindir de los servicios del trabajador no fueron las concernientes a su limitación y, por consiguiente, ante esa situación acreditada, no se le podía exigir el agotamiento del permiso ministerial.	(...) el juez debe constatar el “deterioro significativo de [la] salud” del trabajador. Esta condición se verifica “siempre que el sujeto sufra de una condición médica que limite una función propia del contexto en que se desenvuelve, de acuerdo con la edad, el sexo o factores sociales y culturales”. <u>Esta Corte ha aclarado que dicha condición puede ser probada</u> mediante la historia clínica y las recomendaciones del médico tratante, no es necesario que el accionante haya sido calificado con una pérdida de capacidad laboral “moderada, severa o



	profunda”, o aporte un certificado que acredite un porcentaje específico de pérdida de capacidad laboral.
--	---

De los anteriores apartes jurisprudenciales que guardan diferencia en cuanto al criterio de identificación de la persona beneficiada con la protección del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, lo destacable es la necesidad de que la persona que reclama la protección demuestre que al momento en que fue terminado su contrato de trabajo se encontraba en una condición de salud que impedía realizar sus labores en condiciones regulares, siguiéndose por esta Sala el criterio establecido por la jurisprudencia constitucional para la identificación de la persona titular del denominado “*fuero de salud*”, criterio ampliamente reiterado y que en la actualidad se recoge en la sentencia **SU-087 de 2022** en la que de forma enunciativa se consignó una tabla para servir de criterio orientativo a los jueces para identificar aquellos casos en los que se esté en presencia de una estabilidad laboral reforzada por motivos de salud, la cual se transcribe para mejor ilustración así:

Supuesto	Eventos que permiten acreditarlo
Condición de salud que impide significativamente el normal desempeño laboral	(a) En el examen médico de retiro se advierte sobre la enfermedad o al momento del despido existen recomendaciones médicas o 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 PCL tiene lugar antes del despido.
Afectación psicológica o psiquiátrica que impida significativamente el normal desempeño laboral	(a) El estrés laboral genere quebrantos de salud física y mental. (b) Al momento de la terminación de la relación laboral el actor se encuentre en tratamiento médico y presente diferentes incapacidades, y recomendaciones laborales. Cuando, además, el accionante informe al empleador, antes del despido, que su bajo rendimiento se debe a la condición de salud, y que después de la terminación de la vinculación continúe la enfermedad. (c) El estrés laboral cause quebrantos de salud física y mental y, además, se cuente con un porcentaje de PCL.
Inexistencia de una condición de salud que impida significativamente el normal desempeño laboral	(a) No se demuestra la relación entre el despido y las afecciones en salud, y la PCL es de un 0%. (b) El accionante no presenta incapacidad médica durante el último año de trabajo, y solo debe asistir a controles por un antecedente médico, pero no a un tratamiento médico en sentido estricto.

Para acreditar el requisito del conocimiento del estado de Salud del trabajador que debe tener el empleador, la Corte Constitucional en la sentencia precitada, ha adoptado algunos criterios o casos a tenerse en cuenta para acreditar este conocimiento tales como:

- “1) La enfermedad presenta síntomas que la hacen notoria.*
- 2) El empleador tramita incapacidades médicas del funcionario, quien después del periodo de incapacidad solicita permisos para asistir a citas médicas, y debe cumplir recomendaciones de medicina laboral.*
- 3) El accionante es despedido durante un periodo de incapacidad médica de varios días, por una enfermedad que generó la necesidad de asistir a diferentes citas médicas durante la relación laboral.*
- 4) El accionante prueba que tuvo un accidente de trabajo durante los últimos meses de la relación, que le generó una serie de incapacidades y la calificación de un porcentaje de PCL antes de la terminación del contrato.*
- 5) El empleador decide contratar a una persona con el conocimiento de que tiene una enfermedad diagnosticada, que al momento de la terminación del contrato estaba en tratamiento médico y estuvo incapacitada un mes antes del despido.*
- 6) No se le puede imponer al trabajador la carga de soportar las consecuencias de que en razón a un empalme entre una antigua y nueva administración de una empresa no sea posible establecer si esa empresa tenía conocimiento o no del estado de salud del actor. Por tanto, se da prevalencia a las afirmaciones y pruebas del accionante, y no a las de la demandada en la contestación de la tutela.*
- 7) Los indicios probatorios evidencian que durante la ejecución del contrato, el trabajador tuvo que acudir en bastantes oportunidades al médico, presentó incapacidades médicas, y en la tutela afirma que le informó de su condición de salud al empleador”<sup>1</sup> (Resalto de la Sala)*

Precisándose que, por el contrario, **este conocimiento no se acredita cuando** (i) ninguna de las partes prueba su argumentación; (ii) la enfermedad se presenta en una fecha posterior a la terminación del contrato; (iii) el diagnóstico médico se da después del despido; y (iv) pese a la asistencia a citas médicas durante la vigencia de la relación, **no se presentó incapacidad o recomendaciones laborales como consecuencia de dichas citas médicas.**

Y en recientemente en sentencias SL 1152 y 1154 de 2023, consideró necesario tener en cuenta al momento de analizar la estabilidad laboral reforzada, los alcances de la CONVENCIÓN SOBRE LOS DERECHOS DE

---

<sup>1</sup> T-434 de 2020. Reiterando las sentencias: T-383 de 2014, T-419 de 2016, T-589 de 2017, T-118 de 2019, T-284 de 2019, T-144 de 2017 y T-040 de 2016.



LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD, señalando que el concepto de discapacidad se genera cuando se presenta una interacción entre “*personas con deficiencia y las barreras externas*” que impiden al trabajador que actúe en forma igualitaria a nivel social, político, económico y cultural. Determinó la Corte Suprema de Justicia, que para dar aplicación a la estabilidad laboral reforzada, deben concurrir dos elementos: “*1. La deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, a mediano y largo plazo. 2. La existencia de barreras que puedan impedir al trabajador que sufre la deficiencia el ejercicio efectivo de su labor, en igualdad de condiciones que los demás.*”, y determina como barreras de acceso, las actitudinales, comunicativas, y físicas. Estas últimas (las físicas) entendidas como “*obstáculos materiales, tangibles o contruidos que impiden o dificultan el acceso y el uso de espacios, objetos y servicios de carácter público y privado, en condiciones de igualdad por parte de las personas con discapacidad.*”. Y concluyó reiterando la necesidad de solicitar permiso del Ministerio del Trabajo para despedir a una persona con una discapacidad, de no hacerlo, se presumiría que la terminación fue discriminatoria, estando en cabeza del empleador demostrar lo contrario, y en caso de iniciarse un proceso laboral señaló:

“... a las partes les concierne lo siguiente:

- *Para solicitar el amparo del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, el trabajador debe demostrar que tenía una discapacidad (deficiencia más barrera laboral, en los términos previamente descritos) y que el empleador conocía tal situación al momento del retiro o que era notoria.*
- *Para desestimar la presunción de despido discriminatorio, al empleador le corresponde probar que realizó los ajustes razonables y, en caso de no poder hacerlos, demostrar que eran una carga desproporcionada o irrazonable y que se le comunicó al trabajador. Igualmente, puede acreditar que se cumplió una causal objetiva, justa causa, mutuo acuerdo o renuncia libre y voluntaria del trabajador.”*

Para el caso bajo estudio, en atención a las cargas procesales contenidas en los artículos 164 y 167 del C.G.P y después de ser valorada en su conjunto las pruebas aportadas al proceso, con base en las reglas de la **sana crítica y la libre formación del convencimiento** (art. 61 del CPL), se extrae de la prueba aportada al plenario, que la Sra. Dora Angela Ocampo Isaza contaba con restricciones laborales y barreras para desempeñar a cabalidad sus funciones a la terminación del contrato de trabajo, ello es, para el **10 de noviembre de 2018**, entendiendo con ello que la deficiencia física que tenía era una barrera física que limitaban el ejercicio efectivo de las funciones, y ello generaba una desigualdad de frente a las personas que ejecutan las mismas labores o trabajo. Lo anterior con fundamento en las siguientes pruebas:

Con las historias clínicas del 9 de noviembre de 2016, 21 de marzo, 10 y 26 de octubre y 7 de noviembre de 2018 se acredita que la Sra. Dora Angela Ocampo Isaza había sido diagnosticada de túnel del carpo, epicondilitis lateral bilateral y síndrome del manguito rotador, de origen laboral y que en razón a los síntomas presentados, acudía por medicina general. Se advierte que en dichas historias clínicas, el médico tratante remitió a la demandante a acudir a valoración por salud ocupacional de la empresa y por la ARL por tratarse de enfermedades de origen profesional (fls. 15 a 29 y 46 del expediente digital 03).

En este sentido, le asiste razón al apoderado de la parte demandada cuando asevera la imposibilidad de tener conocimiento su representada de los padecimientos de la Sra. Dora Angela Ocampo Isaza que reposaban en la historia clínica, por traerse de un documento con reserva legal, y porque en dichas historias clínicas no reposa prueba de incapacidades.

No obstante, lo anterior, la demandante acudió a examen de medicina laboral, realizado por el Grupo Semedic en las siguientes oportunidades:

- El 15 de octubre de 2016 en donde se indicó “Concepto de aptitud: Apto con **restricciones para manipulador de alimentos.** Recomendaciones específicas: Se remite a valoración con fisioterapia de su EPS debe alternar posición bípeda y sedente cada media hora. no debe manipular pesos superiores a 2 kilogramos con cada mano debe evitar actividades que impliquen flexo extensión continua de muñecas se sugiere uso de zapato blando de forma temporal se indican uso de antiparasitarios se sugiere revisión por optometría” fl. 24 del expediente digital 16)
- El 2 de octubre de 2010: “Concepto de aptitud: Apto para manipulador de alimentos. Recomendaciones específicas: Se desparasita\* Evitar posturas forzadas de columna. Evitar permanecer agachado o en cuclillas. Realizar cambios frecuentes de posición y/o pausas activas. Evitar labores que impliquen movimientos repetitivos de flexo extensión. Evitar actividades que impliquen extensión sostenida o contra resistencia de muñeca. uso epp / control pep riesgo cardiovascular control ortopedia recomendación val medico laboral / valoración orl por

su EPS uso lentes control optometría periódico” (fl. 25 del expediente digital 16)

- El 13 de octubre de 2018, en donde quedó plasmado en el concepto médico lo siguiente “Concepto de aptitud: Apto con **restricciones para manipulador de alimentos**. Anexo: (...) 3. Valoración prioritaria por ortopedia por alteración osteomuscular en hombros, codos, y muñecas. 4. Se **restringen actividades** de cargue hasta 1kg dinámicas y estáticas **hasta que el profesional por ortopedia conceptúe** continuar con restricción emitida. 5. Se restringen actividades que requieran elevación del hombro por encima de la horizontal, es decir, por encima de 90 grados. (...)” (Resalto de la Sala) y el apoderado de la parte demandada en su recurso de apelación acepta que la empresa conoció dichas restricciones al punto de haber sido cumplidas (fl. 50 del expediente digital 03).

Prueba con las que se logra determinar que el empleador tuvo conocimiento del estado de salud de la demandante **un mes antes** de darse por terminado el contrato de trabajo y para esa oportunidad la demandante continuaba con las restricciones dadas por salud ocupacional, bajo el entendido que las mismas se generaban “hasta que el profesional por ortopedia conceptúe continuar con restricciones emitidas” y para el 10 de noviembre de 2018 no existe prueba que la demandante hubiera sido evaluada por ortopedista ni que se hayan retirado las restricciones.

Por el contrario, nótese como en examen de egreso realizado por el mismo Grupo Semicic el 17 de noviembre de 2018, pese a haberse realizado 7 días después de terminado el contrato (cuando debió ser inmediato, pero era del resorte de la parte accionada), el especialista en salud ocupacional dejó por sentado “Remisión a EPS para **manejo prioritario** y concepto por ortopedia” (Resalto de la Sala) (fl. 49). Es decir, claramente se le advirtió al empleador, que la Sra. Dora Angela Ocampo Isaza para esa oportunidad necesitaba manejo prioritario **por ortopedia**, por lo tanto, reiteró lo expresado en el examen médico laboral realizado un mes antes, y pese a ello, el empleador INDUSTRIAS DE ALIMENTOS FLORES Y CIA S.A.S hizo caso omiso a lo prescrito por la especialidad de salud ocupacional.

Al analizar la prueba documental relacionada, es claro que la demandante al momento a la terminación del contrato de trabajo el 10 de noviembre de 2018:

1º) No tuvo incapacidades al momento de la terminación del contrato de trabajo, ni se encontraba en terapias físicas.

2º) **Contaba con restricciones laborales** las cuales fueron dadas por el Grupo Semedic el 13 de octubre de 2018 señalado "... 4. Se restringen actividades de cargue hasta un kilogramo dinámicas y estáticas hasta que el profesional por ortopedia conceptúe continuar con restricciones emitida punto 5 punto se restringen actividades que requieran elevación del hombro por encima de la horizontal, es decir, por encima de 90 grados (...)".

3º) **Hay prueba testimonial** de la **Sra. Blanca Hernández Garzón** (compañera de trabajo), en la que se evidencia las barreras de la Sra. Dora Angela Ocampo Isaza para ejercer sus funciones en las mismas condiciones de sus compañeros, toda vez que la testigo indicó haber conocido a la demandante en el año 2016 porque trabajaron en la misma compañía y ambas eran manipuladoras de alimentos; que en 2 o 3 oportunidades acompañó a la demandante a entregar incapacidades laborales; que la demandante fue incapacitada por la enfermedad del túnel carpiano que tenía y no podía levantar cosas pesadas; que sus compañeras de trabajo le ayudaban en su turno porque conocían la demandante estaba enferma; que cuando estaban con la jefe Jessica todos trabajaban y se colaboraban entre todas las compañeras, trabajaban unidas y cuando cambiaron de jefe no sabe qué pasó porque la testigo renunció; que las funciones de la demandante cuando le correspondía hacer el turno de la noche, era de "parrilla", todo lo que tiene que ver con hacer las carnes, montar la olla de agua panela, montar todas las comidas, le tocaba picar cebolla, tomate, hacer ensaladas y ella le ayuda a hacer las cosas por la enfermedad de la demandante y la colaboración que le prestaban era por parte de todo el grupo de compañeras; que la testigo llegaba a trabajar y hacía su trabajo pero si la demandante se colgaba en su trabajo le colaboraba.

En consideración a lo anterior, se CONFIRMARÁ la sentencia de primera instancia, al estar probado que la Sra. Dora Angela Ocampo Isaza es beneficiario de la estabilidad laboral reforzada por disminución física, psíquica o sensorial consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Ahora bien, solicita el apoderado de la parte demandante la absolución de la indemnización del art. 26 de la Ley 361 de 1997, por haber el juez extralimitado

las facultades ultra y extrapetita al reconocer esta indemnización, por no haber sido solicitada en la demanda y no haber cumplido los requisitos del art. 50 del CPT y SS. Sustento al que no se accederá, bajo el entendido que para el determinar si la demandante estaba protegida por el fuero de salud a la terminación del contrato de trabajo, implicó que se debatiera los presupuestos incluidos en la norma para determinar, entre otros, si había lugar o no a la indemnización del art. 26 de la Ley 361 de 1997, y al estar demostrado el deterioro del estado de salud de la demandante a la terminación del contrato de trabajo, que el empleador conocía la existencia de restricciones con un mes de anterioridad al despido y no obstante lo anterior, la sociedad INDUSTRIAS DE ALIMENTOS FLORES Y CIA S.A.S terminó el contrato de trabajo. Y pese a dicha decisión, en el examen de egreso, salud ocupacional le informó al empleador la condición de salud de la demandante, frente a lo cual hizo caso omiso, es por lo que se puede concluir que la terminación del contrato se dio con ocasión a su discapacidad, lo que da lugar al reconocimiento de la indemnización en mención.

En consideración a lo anterior, se CONFIRMARÁ la sentencia de primera instancia, en relación con el despido ineficaz y la condena al pago de la indemnización del art. 26 de la Ley 361 de 1997.

## **2. Frente a la solicitud, para que el demandante concorra con el pago de los aportes a seguridad social**

En primera instancia se condenó a la sociedad INDUSTRIAS DE ALIMENTOS FLORES Y CIA S.A.S a reconocer los aportes a la seguridad social sin retenciones a la parte demandante de los causados hasta la reincorporación, argumentado que los mismo no se realizaron por culpa de la demandada. Decisión de la que se aparta la sociedad demandada, al considerar que el pago debe ser realizado con los aportes que por ley debe realizar la demandante.

La Sala accederá a dicha solicitud, teniendo en cuenta que los arts. 20 y 204 de la Ley 100 de 1993 establecen:

*“ARTÍCULO 20. Monto de las Cotizaciones. La tasa de cotización para la pensión de vejez, será del 8% en 1994, 9% en 1995 y del 10% a partir de 1996, calculado sobre el ingreso base y se abonarán en las cuentas de ahorro pensional en el caso de los fondos de pensiones. En el caso del ISS, dichos porcentajes se utilizarán para el pago de pensiones de*

*vejez y capitalización de reservas, mediante la constitución de un patrimonio autónomo destinado exclusivamente a dichos efectos. (...)*

*(...)*

*ARTÍCULO 204. Monto y distribución de las Cotizaciones. La cotización obligatoria que se aplica a los afiliados al Sistema General de Seguridad Social en Salud según las normas del presente régimen, será máximo del 12% del salario base de cotización el cual no podrá ser inferior al salario mínimo. Dos terceras partes de la cotización estarán a cargo del empleador y una tercera parte a cargo del trabajador. Un punto de la cotización será trasladado al Fondo de Solidaridad y Garantía para contribuir a la financiación de los beneficiarios del régimen subsidiado. (...)"*

En consecuencia, como en este evento se está ordenando el pago de salarios en virtud del reintegro considera la Sala que hay lugar que de dichos salarios en empleador realice el descuento en pensiones y salud, y más a sabiendas que no existe fundamento jurídico para absolver a la Sra. Dora Angela Ocampo Isaza del pago de dichos descuentos, por lo tanto, se REVOCARÁ la sentencia en este punto y en su lugar el numeral segundo de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia, quedará: Se CONDENA a la demandada a reintegrar sin solución de continuidad a la actora al cargo de manipuladora de alimentos y oficios varios y a pagarle salarios, prestaciones sociales, vacaciones y aportes al sistema de seguridad social integral (éstos con intereses de mora del artículo 23 de la Ley 100 del año 1993), causados desde noviembre 11 del año 2018 y hasta la reincorporación, a razón del salario mínimo mensual legal vigente para cada anualidad.

### **3. De las vacaciones compensadas**

En primera instancia se condenó al pago de las vacaciones compensadas, decisión que es apelada por el apoderado de la parte demandante solicitando su absolución, en tanto existe orden de reintegro.

Al respecto, sea lo primero recordar, que las vacaciones laborales son el derecho que tienen los trabajadores de disfrutar de 15 días de descanso, al haber laborado por un año de servicio, o a disfrutar un descanso conforme al tiempo proporcionalmente laborado y cuya finalidad versa en proteger la salud física y mental de los trabajadores.

Fue demostrado en el proceso y no es objeto de discusión, que las partes celebraron un contrato de trabajo a término fijo de 3 meses, del 11 de noviembre de 2014 al 10 de febrero de 2015 (fl. 20 del expediente digital 16),

en consecuencia las prórrogas fueron:

- Del 11 de febrero al 10 de mayo de 2015
- Del 11 de mayo al 10 de agosto de 2015
- Y del 11 de agosto al 10 de noviembre de 2015
- A partir de esa fecha las prórrogas fueron por un año, del 11 de noviembre de 2015 al 10 de noviembre de 2016, del 11 de noviembre de 2016 al 10 de noviembre de 2017 y del 11 de noviembre de 2017 al **10 de noviembre de 2018**, fecha en que se dio por terminado el contrato de trabajo, invocando la finalización del plazo pactado.

Visto lo anterior, se encuentra demostrado que el empleador en la liquidación definitiva de prestaciones sociales liquidó y pago las vacaciones por la suma de \$536.441, tal y como se desprende de la liquidación que reposa a fl 23 del expediente digital 16, y con lo que se concluye el pago por el periodo correspondiente del 11 de noviembre de 2017 al 10 de noviembre de 2018.

En ese sentido, considera la Sala que a la demandante no le asiste el derecho a disfrutar de vacaciones compensadas a partir del 11 de noviembre de 2018, toda vez que su contrato de trabajo fue terminado el 10 de noviembre de 2018, no existió una prestación efectiva del servicio y es por medio de la demanda ordinaria laboral que se está ordenando el reintegro y el pago de salario y prestaciones sociales, lo que da lugar a REVOCAR la condena impuesta a la sociedad INDUSTRIAS DE ALIMENTOS FLORES Y CIA S.A.S de pagar vacaciones compensadas, y en su lugar ABSOLVER a la accionada de su reconocimiento.

Costas en esta instancia en la suma de \$650.000 a cargo de la sociedad demanda, por haber prosperado parcialmente el recurso de apelación.

### **DECISIÓN**

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



**RESUELVE:**

**PRIMERO: CONFIRMAR** la sentencia de primera instancia, en relación con el despido ineficaz y la condena al pago de la indemnización del art. 26 de la Ley 361 de 1997.

**SEGUNDO: REVOCAR** la orden dada a INDUSTRIAS DE ALIMENTOS FLORES Y CIA S.A.S de reconocer los aportes a la seguridad social sin la retención legal a la parte demandante. En su lugar el numeral segundo de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia, quedará así:

“SEGUNDO: Se CONDENA a la demandada a reintegrar sin solución de continuidad a la actora al cargo de manipuladora de alimentos y oficios varios y a pagarle salarios, prestaciones sociales, vacaciones y aportes al sistema de seguridad social integral (éstos con intereses de mora del artículo 23 de la Ley 100 del año 1993), causados desde noviembre 11 del año 2018 y hasta la reincorporación, a razón del salario mínimo mensual legal vigente para cada anualidad.”

**TERCERO: REVOCAR** la condena impuesta a la sociedad INDUSTRIAS DE ALIMENTOS FLORES Y CIA S.A.S de pagar vacaciones compensadas, y en su lugar ABSOLVER a la accionada de su reconocimiento, de conformidad a lo expresado en la parte motiva de esta providencia.

**CUARTO: CONFIRMAR** en todo lo demás, la sentencia proferida por el Juzgado Veintidós Laboral del Circuito de Medellín, por las razones expuestas en la parte motiva de esta providencia.

**QUINTO:** Costas en esta instancia en la suma de \$650.000 a cargo de la sociedad demanda, por haber prosperado parcialmente el recurso de apelación.

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

Los magistrados.



**HUGO ALEXANDER BEDOYA DÍAZ**



Radicado Único Nacional 05-001-31-05-022-2019-00792-01  
Radicado Interno 022-24

  
**CARMEN HELENA CASTANO CARDONA**

  
**MARTHA TERESA FLÓREZ SAMUDIO**



## SECRETARÍA SALA LABORAL EDICTO VIRTUAL

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

DEMANDANTES	: DORA ANGELA OCAMPO ISAZA
DEMANDADO	: INDUSTRIAL DE ALIMENTOS FLÓREZ Y CÍA S.A.S
TIPO DE PROCESO	: ORDINARIO
RADICADO NACIONAL	: 05-001-31-05-022-2019-00792-01
RADICADO INTERNO	: 022-24
DECISIÓN	: REVOCAR PARCIALMENTE, ABSOLVER Y CONFIRMAR

Magistrado Ponente  
**HUGO ALEXANDER BEDOYA DÍAZ**

El presente edicto se fija en la página web institucional de la Rama Judicial  
<https://www.ramajudicial.gov.co/web/tribunal-superior-de-medellin-sala-laboral/162>  
por el término de un (01) día hábil. La notificación se entenderá surtida al vencimiento  
del término de fijación del edicto.

### CONSTANCIA DE FIJACIÓN

Fijado el 02 de mayo de 2024 a las 8:00am

### CONSTANCIA DE DESFIJACIÓN

Se desfija el 02 de mayo de 2024 a la 5:00pm



**RUBÉN DARÍO LÓPEZ BURGOS**  
**SECRETARIO**