



**REPUBLICA DE COLOMBIA**  
**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE MEDELLIN**  
**SALA QUINTA DE DECISION LABORAL**

Proceso:	Ordinario Laboral
Radicación:	05266-31-05-001-2018-00436-01
Demandante:	Gloria Luz Marín García
Demandado:	Pepsico Alimentos Colombia Ltda
Asunto:	Apelación sentencia
Procedencia:	Juzgado Primero Laboral del Circuito de Envigado
Magistrada ponente:	Sandra María Rojas Manrique
Temas:	Fuero de salud, reintegro

**Medellín, noviembre veinticinco (25) de dos mil veintidós (2022)**

En la fecha, la Sala Quinta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, integrada por los magistrados MARIA NANCY GARCÍA GARCÍA, VÍCTOR HUGO ORJUELA GUERRERO y SANDRA MARIA ROJAS MANRIQUE, como magistrada sustanciadora, procede, conforme a lo dispuesto en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, a decidir el recurso de apelación interpuesto por el señor apoderado de la parte demandante, respecto de la sentencia proferida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Envigado, el 19 de septiembre de 2022, en el proceso ordinario laboral de primera instancia, instaurado por la señora GLORIA LUZ MARÍN GARCÍA en contra de PEPSICO ALIMENTOS COLOMBIA LTDA. Radicado 0526631-05-001-2018-00436-02.

**1.- ANTECEDENTES**

### **1.1.- DEMANDA**

La señora GLORIA LUZ MARÍN GARCÍA, llamó a juicio a la sociedad PEPSICO ALIMENTOS COLOMBIA LTDA; pretendiendo se declare la existencia de una relación laboral, regida por un contrato de trabajo entre el 1° de marzo de 1993 y el 13 de febrero de 2018; se declare que la terminación del contrato fue unilateral y sin justa causa por parte de la demandada; se declare que al momento del despido gozaba del fuero de estabilidad laboral reforzada; en consecuencia, se ordene el reintegro a su puesto de trabajo, el pago de los salarios y las prestaciones sociales, dejados de percibir desde el momento del despido y hasta la fecha del reintegro, se condene a la demandada al pago de la indemnización equivalente a 180 días de salario, establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, se condene al pago de la sumas que de manera ultra y extra petita resulten probadas y al pago de las costas procesales.

En respaldo de tales pedimentos, se expuso, en síntesis, que la señora Gloria Luz Marín García, celebró contrato de trabajo a término indefinido con Productos Alimenticios Cronch S.A., a partir del 1° de marzo de 1993, siendo Pepsico Alimentos Colombia Ltda su empleador a partir de enero de 2013, en atención a varias cesiones de contrato, desempeñando el cargo de process support, el cual consistía en dar soporte tecnológico a los procesos de sistemas, actividades desarrolladas en las instalaciones de la empresa en Sabaneta e Itagüí, se adujo que la accionada llamó negociar a la actora la terminación del contrato de mutuo acuerdo, so pena de darlo por terminado, manifestándole la demandante a la señora Diana Rodríguez que no firmaba y finalmente, que el contrato fue terminado sin justa causa por Pepsico Ltda el 13 de febrero de 2018.

Se expuso que la demandante padece una artrosis en tobillo izquierdo, secundario a RT por linfoma óseo 1998, siendo conocida dicha enfermedad por el empleador, en atención a diferentes comunicaciones surtidas entre la actora y personal de la accionada como Catalina Aguilar, Harold Yefersonn

Ortiz, Ruth Aidé Duran, Eduardo Cáceres Grellaud, Wilson Estrada y Glenda Pfirter, resaltando que la pretensora estuvo ausente de su puesto de trabajo en múltiples ocasiones por cumplir con citas médicas relacionadas con la enfermedad que padece, destacando que tenía autonomía para trabajar desde su casa a través de la modalidad de teletrabajo.

Continuó relatándose que a finales del año 2016 a la demandante se le empezó a inflamar la pierna y duró aproximadamente 5 meses caminando coja, presentándose a trabajar desde febrero a marzo de 2017, con la pierna vendada, lo cual era muy visible y pese a todo ello, la demandada no solicitó autorización al Ministerio de Trabajo para dar por terminado su contrato de trabajo, desconociéndose que gozaba de estabilidad laboral reforzada.

## **1.2.- CONTESTACIÓN**

Por conducto de su representante legal y a través de apoderada, oportunamente PEPSICO ALIMENTOS COLOMBIA LTDA dio respuesta a la demanda, aceptó como cierta la existencia de la relación laboral en los extremos referenciados, aclarando que el último cargo que desempeñó fue el de “BUS SOLN DEL DR ENGINEER” y sostuvo que no son ciertos los demás hechos en la forma como se plantearon, afirmando que la actora no presentaba ninguna situación que la hiciera acreedora de alguna estabilidad laboral reforzada, por lo que el 13 de febrero de 2018, le fue notificada la terminación del contrato de trabajo sin justa causa, con el pago de la indemnización.

Resaltó que la demandante trae a colación hechos sucedidos años antes de la terminación del vínculo laboral y que, si bien es cierto que existieron, son diagnósticos que fueron superados a satisfacción y en ningún momento generaron una estabilidad laboral reforzada por debilidad manifiesta y, además, enfatizó que la demandante no reportó restricciones, ni incapacidades médicas.

En oposición al éxito de las pretensiones formuló las excepciones de prescripción; cobro de lo no debido y buena fe.

### **1.3.- SENTENCIA DE PRIMER GRADO**

Mediante fallo proferido el 19 de septiembre de 2022, el Juzgado de conocimiento absolvió a la sociedad Pepsico Alimentos Colombia Ltda, de todas las pretensiones formuladas en su contra por la señora Gloria Luz Marín García, imponiendo condena en costas a la demandante.

### **1.4.- RECURSOS**

El vocero judicial de la actora interpuso recurso de apelación, señalando que no se comparte la decisión por una indebida apreciación del material probatorio, en relación con un hecho notorio, donde todos los testigos coinciden en que la señora Gloria estaba en tratamiento médico, que es uno de los elementos propios para indicar la necesidad de protección, sin que necesariamente tenga que venir incapacitada, sosteniendo que sí tenía restricciones para realizar el trabajo y que en algunas ocasiones la actora no podía permanecer en la oficina y tenía que desplazarse para cumplir con los soportes, existiendo prueba documental de que en ocasiones no pudo realizar esos desplazamientos.

Expresó que, si bien se manifestó que hubo un proceso de reestructuración, no se realizó la investigación suficiente para determinar el estado de salud de la demandante, ya que las actividades que esta hacía no desaparecieron como lo indicó una de las testigos, simplemente fueron trasladadas a otras áreas.

En relación con el concepto favorable de rehabilitación u otra situación, considera que no tienen que concurrir y los problemas del pie no se derivan básicamente del cáncer que tuvo, se está hablando de una artrosis secundaria múltiple, que genera más dolor, todo el estado de salud de la demandante se da

en razón de esa artroscopia que se le hizo en el 2010, que como es una enfermedad degenerativa empeora con el tiempo, tiene pérdida de movilidad, por lo que el padecimiento si afectaba el cumplimiento de las actividades laborales.

#### **1.4.- ALEGATOS DE SEGUNDA INSTANCIA**

Dentro de la oportunidad procesal para presentar alegatos, se pronunciaron los apoderados. El procurador judicial de la activa, reitera que discrepa de las razones del a quo para tomar la decisión, por considerar que el estado de salud de la demandante era un hecho notorio, evidente, perceptible y el juez no le dio el suficiente valor probatorio a la prueba documental y testimonial que demuestra el estado de debilidad manifiesta de la actora, la cual la hacía merecedora de la estabilidad laboral reforzada, desconociéndose principios constitucionales e ignorando el principio protector hacía la parte más débil de la relación, por lo que insiste en que se revoque la sentencia.

Por su parte, la apoderada de la pasiva solicita se confirme lo resuelto en el fallo de primera instancia, señalando que, si bien la demandante en vigencia del contrato de trabajo sufrió quebrantos de salud y debió tener tratamientos médicos y controles, lo cierto y demostrado es que, para el momento de la terminación del contrato, tal situación no le generaba impedimento para desarrollar sus funciones en condiciones regulares, no existían restricciones vigentes, ni recomendaciones, ni incapacidades, no existiendo impedimento alguno para dar por terminada la relación laboral, con el respectivo pago de la indemnización de ley, acreditándose además, que la terminación del contrato se debió a una restructuración al interior de la sociedad.

### **2. CONSIDERACIONES**

#### **2.1.- COMPETENCIA DE LA SALA**

Inicialmente, debe advertirse que la competencia de esta Corporación está dada por los puntos que son objeto de apelación, entendiendo que las partes quedaron conformes con los demás aspectos decididos; de conformidad con el artículo 57 de la Ley 2ª de 1984; los artículos 10 y 35 de la Ley 712 de 2001, que modificaron los artículos 15 y 66A del C.P.L y de la S.S., respectivamente.

## **2.2.- HECHOS ESTABLECIDOS EN EL TRÁMITE DE LA INSTANCIA**

Quedaron acreditados en el trámite del proceso y no son objeto de controversia los siguientes hechos:

-Que entre las partes existió un contrato de trabajo a término indefinido desde el 1º de marzo de 1993 hasta el 13 de febrero de 2018.

-Que el empleador decidió unilateralmente dar por terminado el contrato de trabajo el 13 de febrero de 2018.

## **2.3.- PROBLEMA JURIDICO A RESOLVER**

Debe determinar la Sala:

¿Si es procedente revocar la sentencia de primera instancia, para en su lugar acceder a las súplicas de la demanda, verificando para tal fin, si el contrato de trabajo existente entre la demandante y la accionada, terminó, encontrándose la trabajadora amparada por el fuero de estabilidad laboral reforzada por salud, verificando si la misma tiene derecho al reintegro al cargo desempeñado y al pago de la indemnización establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997?

## **2.4.- TESIS**

El problema jurídico planteado se resuelve bajo la tesis según la cual, no se acredita que para el momento de la terminación del contrato de trabajo la demandante presentara una situación de salud relevante o grave que le impidiera el desarrollo normal de sus funciones, razón por la cual no se encontraba amparada por el fuero de estabilidad reforzada; en consecuencia, la sentencia debe ser CONFIRMADA.

## **2.5.- PREMISAS NORMATIVAS**

### ***Fuero de Estabilidad laboral Reforzada por salud***

La Ley 361 de 1997, en su artículo 26 establece:

*“Artículo 26°.- 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.*

*No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren”.*

La Corte Constitucional en Sentencia C-531 de 2000, estudió la constitucionalidad del citado artículo 26 de la Ley 361 de 1997, declarando la constitucionalidad condicionada de la norma, en los siguientes términos:

*“Segundo.- Declarar **EXEQUIBLE** el inciso 2o. del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 bajo el supuesto de que en los términos de esta providencia y debido a los principios de respeto a la dignidad humana, solidaridad e igualdad (C.P., arts. 2o. y 13), así como de especial protección constitucional en favor de*

los disminuidos físicos, sensoriales y síquicos (C.P., arts. 47 y 54), carece de todo efecto jurídico el despido o la terminación del contrato de una persona por razón de su limitación sin que exista autorización previa de la oficina de Trabajo que constate la configuración de la existencia de una justa causa para el despido o terminación del respectivo contrato”.

A partir de allí, se instituye el denominado **fuero de estabilidad reforzada por discapacidad o de salud**, ratificado por la misma Corporación, en cientos de fallos de tutela y en las sentencias SU 049 de 2017 y SU 087 de 2022

De acuerdo con el precedente constitucional, los requisitos para la configuración de este fuero de estabilidad reforzada, pueden sintetizarse en:

1. *Que el trabajador presente una limitación física sensorial o psíquica sustancial que dificulte o impida el desarrollo regular de su actividad laboral*
2. *Que el despido se realice sin autorización del Ministerio de Trabajo.*
3. *Que el empleador tenga conocimiento de la situación de limitación física, sensorial o psíquica sustancial o de debilidad manifiesta*
4. *Que el empleador no logre desvirtuar la presunción de despido discriminatorio.*

Tales condiciones fueron recordadas por la Corte Constitucional, en la sentencia T434 del 08 de octubre de 2020, así:

*“Entendiendo lo anterior, si se pretende desvincular a una persona que presenta una afectación significativa en el normal desempeño laboral y el empleador tiene conocimiento de ello, es necesario contar con la autorización de la Oficina del Trabajo pues, de no ser así, dicho acto jurídico es ineficaz. Con ello, se prohíbe el despido de sujetos en situación de debilidad por motivos de salud, creándose así una restricción constitucionalmente legítima a la libertad contractual del empleador, quien solo está facultado para terminar el vínculo después de solicitar la autorización ante el funcionario competente que certifique la concurrencia de una causa justificable para proceder de esta manera.*



4.7. En todo caso, además de la autorización de la Oficina del Trabajo, la protección constitucional dependerá de los siguientes tres presupuestos básicos:

*(i) que se establezca que el trabajador realmente se encuentra en una condición de salud que le impida o dificulte significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades; (ii) que la condición de debilidad manifiesta sea conocida por el empleador en un momento previo al despido; y (iii) que no exista una justificación suficiente para la desvinculación, de manera que sea claro que la misma tiene origen en una discriminación.”*

Sobre el primer requisito, esto es, que el trabajador presente una limitación física sensorial o psíquica sustancial que dificulte o impida el desarrollo regular de su actividad laboral, la Corte Constitucional construye el concepto de debilidad manifiesta, que no exige la calificación de pérdida de capacidad laboral.

Respecto a estos lineamientos jurisprudenciales, debe anotarse que la Corte Suprema de Justicia, en la sentencia SL 3488 del 16 de septiembre de 2020, acogió la tesis de la Corte Constitucional en el sentido que aun cuando no se cuente con una calificación de pérdida de capacidad laboral superior al 15%, puede existir el fuero de estabilidad reforzada, siempre que la afección de salud del titular, sea relevante:

*“Para resolver, es del caso recordar que esta Corporación ha pregonado libertad probatoria para determinar el grado de pérdida de capacidad laboral que da lugar a la protección bajo estudio (CSJ SL10538-2016). Sin embargo, también ha insistido en que «lo importante para que opere la estabilidad reforzada en favor de dichos trabajadores, es que se pueda demostrar esa situación de discapacidad en un grado significativo» (CSJ SL5181-2019). En esa misma línea, ha precisado que «no cualquier quebranto de salud del trabajador o el simple hecho de encontrarse en incapacidad médica lo hace merecedor de la garantía a la estabilidad laboral prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997» (CSJ SL2797-2020). Lo esencial, entonces, es que exista «una situación de discapacidad en un grado significativo, debidamente conocida por el empleador, para que se activen las garantías que resguardan su estabilidad laboral» (ibídem). Y al referirse al alcance del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, explicó que: [...] no cualquier discapacidad está cobijada por el*

*manto de la estabilidad reforzada previsto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997; dicha acción afirmativa se justifica y es proporcional en aquellos casos donde la gravedad de la discapacidad necesita protección especial para efectos de que los trabajadores afectados con ella no sean excluidos del ámbito del trabajo, pues, históricamente, las discapacidades leves que podría padecer un buen número de la población no son las que han sido objeto de discriminación. (CSJ SL17945-2017, las sentencias CSJ SL, 28 de ago. 2012, rad. 39207, SL14134-2015, SL10538-2016 y CSJ SL5163- 2017). En desarrollo de dicha doctrina, la Corte concluyó recientemente que: [...] la protección de la estabilidad en el trabajo del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 está dirigida a la persona que tiene condiciones de salud reducidas para prestar el servicio personalmente, es decir, a aquella que tiene una discapacidad relevante y puede prestar el servicio en condiciones distintas del resto de la sociedad. Dicho de otro modo, el precepto en cuestión busca proteger a las personas que, por la condición de discapacidad relevante, pueden encontrar barreras para acceder, permanecer o ascender en el empleo y que tales barreras pueden ser superadas por el empleador haciendo ajustes razonables. (CSJ SL2841-2020).*

(...)

*Conforme a lo anterior, el Tribunal se equivocó al considerar, en forma por demás ambigua, que era suficiente la sola presencia de una debilidad manifiesta por motivos de salud para conceder la especial protección de que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997. Lo anterior, por cuanto en criterio de la Corte, una intelección de ese talante «rompe la justificación de tal medida excepcional, pues, con la ampliación indeterminada del grupo poblacional para el cual el legislador creó la acción afirmativa de la estabilidad laboral reforzada se afecta la proporcionalidad de la medida» (CSJ SL2841-2020).*

## **2.6.- CASO CONCRETO**

### ***Situación de Discapacidad o Debilidad manifiesta de la demandante***

Frente al primero de los requisitos “que el trabajador realmente se encuentre en una condición de salud que le impida o dificulte significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades”, la Corte Constitucional en la sentencia SU 087 de 2022 enuncia algunas reglas conforme a las cuales es posible identificar si el accionante es titular de esta garantía., las cuales no

tienen carácter taxativo, pero si compilan distintos precedentes jurisprudenciales:

Supuesto	Eventos que permiten acreditarlo
Condición de salud que impide significativamente el normal desempeño laboral	<p>(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<sup>[43]</sup>.</p> <p>(b) Existe incapacidad médica de varios días vigente al momento de la terminación de la relación laboral<sup>[44]</sup>.</p> <p>(c) Se presenta el diagnóstico de una enfermedad y el consecuente tratamiento médico<sup>[45]</sup>.</p> <p>(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<sup>[46]</sup>.</p>
Afectación psicológica o psiquiátrica que impida significativamente el normal desempeño laboral	<p>(a) El estrés laboral genere quebrantos de salud física y mental<sup>[47]</sup>.</p> <p>(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<sup>[48]</sup>.</p> <p>(c) El estrés laboral cause quebrantos de salud física y mental y, además, se cuente con un porcentaje de PCL<sup>[49]</sup>.</p>
Inexistencia de una condición de salud que impida significativamente el normal desempeño laboral	<p>(a) No se demuestra la relación entre el despido y las afecciones en salud, y la PCL es de un 0%<sup>[50]</sup>.</p> <p>(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<sup>[51]</sup>.</p>

Descendiendo al caso concreto, señala la Sala que, para el 13 de febrero de 2018, fecha de terminación del contrato de la señora Gloria Luz Marín García, la misma no se encontraba incapacitada, no tenía recomendaciones o restricciones laborales vigentes, precisando que si bien indicó la actora al momento de absolver el interrogatorio que contaba con restricciones, las mismas no se acreditaron, ahora si en gracia de discusión se asumieran como

probadas las mismas según relato de la actora se identifican como recomendaciones de carácter general como caminar, usar zapatos bajos, no hacer ejercicios de alto impacto ni hacer grandes esfuerzos, siendo claro que dichas restricciones en nada afectaban el desempeño de sus funciones. Lo anterior, sin desconocer que en efecto y tal como lo resaltó el a quo, se acreditó con la historia clínica aportada, que años atrás, la pretensora presentó un diagnóstico de linfoma óseo, con resección de tumor en julio de 2012 y actualmente tiene un diagnóstico de artrosis no especificada.

Sostiene el recurrente que el Juez de primer grado no valoró debidamente la prueba tanto documental y testimonial, apreciación que no comparte este Colegiado, pues contrario a ello, se evidencia un estudio serio y riguroso de las probanzas por parte del a quo, a partir del cual resulta obligado concluir que la demandante no acredita efectivamente que se encontrara en una situación de debilidad manifiesta que la imposibilitara para desarrollar normalmente sus funciones.

Nótese que la actora incurre en prueba de confesión al momento de rendir su interrogatorio, pues indicó que para la fecha de la terminación del contrato se encontraba realizando sus funciones y que no tenía ninguna dificultad para desempeñar su cargo, manifestando, además, que la última incapacidad que tuvo fue en el año 2010, fecha que incluso resulta menos favorable a sus aspiraciones en relación con lo acreditado documentalmente, pues obra una incapacidad de 3 días en el año 2016.

Ahora la prueba testimonial, que recoge la versión de los empleados de la demandada, compañeros de trabajo de la actora, testigos comunes a ambas partes, si bien es coincidente en que la demandante presenta quebrantos de salud y en atención a ello asiste a citas de control y revisión, también declararon que la gestora del proceso no presentaba dificultades para realizar sus labores, la señora Diana Cecilia Quiroz Estrada, refirió que la demandante tenía el pie inflamado y que veían que tenía como problemas para subir

escaleras, pero declaró que ese problema no le impedía prestar los servicios en el cargo que tenía. En igual sentido, el señor Alejandro Cortes Taborda manifestó que el estado de salud de la demandante para el momento del despido era normal, que no tenía conocimiento si tenía restricciones médicas y que no tenía dificultades para desarrollar el trabajo.

En esta misma dirección, la señora Diana María Rodríguez Ibarra, manifestó que para el momento del despido de Gloria, el estado de salud de ella era normal, que previo a dar por finalizado el contrato de trabajo ella se encargó de investigar que la demandante no tuviera restricciones y que la actora no tenía dificultades para desarrollar el trabajo y finalmente, la señora Ruth Aidé Duran Pardo, refirió que la actora no tenía restricciones médicas para laborar, que trabajaban en un tema de análisis de sistemas y no tenía impedimento para realizar las funciones para la fecha de terminación del contrato.

Adicional a lo expuesto, debe anotarse que la prueba recaudada es persuasiva en cuanto a que la terminación del contrato no se da por la condición de salud de la demandante, pues las señoras Diana María Rodríguez Ibarra y Ruth Aidé Durango, adujeron que la terminación del contrato de trabajo de la demandante obedeció a un tema de restructuración de la empresa, que se finalizaron varios contratos de trabajo y que no se contrató un reemplazo para la accionante, sino que se repartieron las funciones que ella desarrollaba a otros empleados, conforme a ello la terminación no tiene un móvil discriminatorio.

Finalmente debe señalarse, que, ante la fuerza de lo manifestado por los testigos y la propia confesión de la demandante, la prueba documental no tiene la entidad suficiente para avalar el éxito de las pretensiones, pues si bien se aporta historia clínica de la demandante, la misma por sí sola no da cuenta de que la actora, por las enfermedades que le fueron diagnosticadas se encontrara en una condición que le impidiera el normal desempeño de sus labores o estuviera en un tratamiento médico específico para la fecha de despido.

En este sentido ha de precisarse que no toda patología da lugar a la estabilidad laboral reforzada, garantía que por ser la excepción y no la regla general, requiere que la enfermedad afecte sustancialmente el desempeño de la función, pues no es posible pretender la ausencia total de enfermedad de los operarios

Por lo anterior, se confirmará la providencia de primera instancia en lo relacionado con la improcedencia de condenar al reintegro deprecado y la indemnización establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Costas en esta instancia a cargo de la parte recurrente, inclúyase como agencias en derecho la suma de \$500.000.

### **3.- DECISION**

En consonancia con lo expuesto, la Sala Quinta 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

#### **FALLA:**

1.- Se **CONFIRMA** la sentencia de primera instancia proferida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Envigado, el 19 de septiembre de 2022, en el proceso ordinario instaurado por la señora GLORIA LUZ MARÍN GARCÍA en contra de PEPSICO ALIMENTOS COLOMBIA LTDA,

2.- Costas en esta instancia a cargo de la parte demandante, inclúyase como agencias en derecho la suma de \$500.000.

1.- Se ordena la devolución del expediente digital, con las actuaciones cumplidas en esta instancia, al Juzgado de origen.

El fallo anterior será notificado a las partes por Edicto de conformidad con el numeral 3° literal d) del artículo 41 del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social y el auto AL 2550 del 23 de junio de 2021, proferido por la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia.

Los Magistrados,

  
**SANDRA MARÍA ROJAS MANRIQUE**  
**Magistrada**

  
**MARÍA NANCY GARCÍA GARCÍA**  
**MARÍA NANCY GARCÍA GARCÍA**  
*Se suscribe con firma espcaneada por salubridad pública*  
*(Art. 11 Dcto 491 de 2020)*

  
**VÍCTOR HUGO ORJUELA GUERRERO**  
**Magistrado**