

Magistrado Ponente: FRANCISCO ALBERTO GONZÁLEZ MEDINA

Número de Radicación: 13001-31-05-003-2016-00513-01

Tipo de decisión: Revoca sentencia

Fecha de la decisión: 25 de febrero de 2021.

Clase y/o subclase de proceso: Ordinario Laboral

**ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA/ REQUISITOS/** Se debe acreditar **i)** que el trabajador padezca de un estado de discapacidad 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 patrono no solicite la correspondiente autorización del Ministerio del Trabajo.

**CORRECCIÓN DOCTRINAL SENTENCIA SL 1360 DE 2018/** La SCL de la CSJ admitió que existe una presunción en favor del trabajador, esto es, que si el trabajador demuestra su situación de discapacidad, el despido se presume discriminatorio y habría lugar a invocar el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, lo que impone al empleador la carga de demostrar las justas causas alegadas, so pena de que el acto se declare ineficaz y se ordene el reintegro del trabajador, junto con el pago de los salarios, prestaciones y la sanción de 180 días de salario que establece la misma norma.

**EXPIRACIÓN DEL PLAZO PACTADO/MODO LEGAL DE TERMINACIÓN DEL VÍNCULO LABORAL / SENTENCIA SL2586-2020/** Al empleador le corresponde demostrar que en realidad la terminación del contrato fue consecuencia de la extinción de la necesidad empresarial y solo así enervaría la presunción de despido discriminatorio.

**FUENTE FORMAL/** Artículo 26 de la ley 361 de 1997 y art. 64 del C.S.T

**FUENTE JURISPRUDENCIAL/** SL 1360 de 2018, CSJ SL3772-2018, Sentencia SU049/17 y CSJ SL 2586/2020

**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CARTAGENA DE INDIAS.**



**SALA CUARTA DE DECISIÓN LABORAL**

**MAGISTRADO PONENTE: FRANCISCO ALBERTO GONZÁLEZ MEDINA**

**PROCESO: ORDINARIO LABORAL**

**DEMANDANTE: ANA ESTELLA ORTIZ CUENTAS**

**DEMANDADO: ASOCIACIÓN COLEGIO MILITAR ALMIRANTE COLON**

**RADICACION: 13001-31-05-003-2016-00513-01**

Cartagena De Indias D.T. y C. Veinticinco (25) de febrero del año dos mil veintiuno (2021)

**CUESTION PREVIA**

De conformidad con lo dispuesto en el Decreto Legislativo 428 de 2020, el Gobierno Nacional adoptó medidas de urgencia para garantizar la atención y la prestación de los servicios por parte de las autoridades públicas.

Con posterioridad el Decreto 806 de 2020, adoptó medidas para implementar las tecnologías de la información y las comunicaciones en las actuaciones judiciales, agilizar los procesos judiciales y flexibilizar la atención a los usuarios del servicio de justicia, en el marco del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica, y señaló un trámite para resolver recursos de apelación contra sentencias y autos y estudiar el grado jurisdiccional de consulta en materia laboral, que permite, previo traslado a las partes para alegar por escrito y proferir sentencia escrita.

Y por virtud del Acuerdo PCSJA20-11567 del 5 de junio de 2020, del Consejo Superior de la Judicatura, se prorrogó de manera general la suspensión de términos judiciales desde el 9 al 30 de junio de 2020, exceptuando de dicha medida en materia laboral algunos procesos como el presente y ordenó el levantamiento de la suspensión de términos judiciales ya administrativos en todo el país a partir del 1° de julio de 2020, dicho levantamiento fue reafirmado mediante el Acuerdo PCSJA20-11-581 del 27 de junio de 2020.

Conforme a lo expuesto en precedencia, para cerrar la instancia, la Sala Cuarta de Decisión laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cartagena conformada

por los magistrados FRANCISCO ALBERTO GONZÁLEZ MEDINA, como ponente, JONHNNESSY DEL CARMEN LARA MANJARRÉS, MARGARITA MÁRQUEZ DE VIVERO, se integraron a fin de debatir y proferir la siguiente **SENTENCIA** de manera escrita.

## **I. ANTECEDENTES**

### **1.1. PRETENSIONES**

La demandante Solicitó como pretensiones principales, que se condenara a la demandada a reinstalarla en el cargo que ocupaba o a uno de igual o superior categoría antes del despido injusto, sin solución de continuidad. Como consecuencia de lo anterior, pidió el pago de salarios desde la fecha del despido hasta la fecha en que se produjera la reinstalación, junto con el pago de las prestaciones sociales y aportes a la seguridad social y la indemnización de que trata el artículo 26 de la ley 361 de 1997.

De manera subsidiaria deprecó que se condenara a la entidad encartada al pago de la indemnización de que trata el artículo 26 de la ley 361 de 1997, los salarios del mes de diciembre de 2011 y de enero del 2012, al pago de cesantías e intereses de cesantías, reliquidación de las cesantías, intereses de cesantías y prima de servicios del año 2011; compensación en dinero de las vacaciones causadas, al pago de aportes de pensión del mes de diciembre de 2011 y enero del 2012, a la indemnización de que trata el artículo 64 del CST, al pago de perjuicios morales, a la indemnización del artículo 65 del CST, a la sanción moratoria del artículo 99 de la ley 50 de 1990, indexación y a extra y ultra - petita.

### **1.2. HECHOS**

Como soporte de sus pretensiones, la demandante dijo en síntesis que prestó sus servicios a favor de la demandada mediante contrato de obra o labor determinada desde el 1 de febrero de 2011; que el cargo desempeñado inicialmente fue el de servicios generales.

Agregó, que el día 17 de mayo de 2011, sufrió accidente de trabajo, que reportó el día 15 de noviembre de 2012, manifestó que como consecuencia del accidente laboral le fueron diagnosticadas las siguientes patologías: trastorno del disco lumbar degenerativo en L4 Y S1, hernia discal, trastorno de disco cervical, lumbalgia crónica, cervicalgia crónica y trastornos depresivos severos y recurrentes. Argumentó que, como consecuencia de ello, le fueron concedidas varias incapacidades desde el 18 de julio hasta el 25 de octubre de 2012.

Además, dijo que se reintegró a la demandada el día 26 de octubre de 2012, en las funciones de portería, no obstante, en abril de 2013, atendiendo recomendaciones médicas fue trasladada al cargo de bibliotecaria. Que el día 30 de septiembre de 2013, la demandada le dio por terminado el contrato de trabajo sin justa causa, encontrándose en estado de discapacidad laboral al momento del despido.

Dijo que el 9 de enero de 2014, la EPS Saludcoop determinó que las patologías LUMBALGIA CRONICA y CERVICALGIA CRONICA eran de origen laboral, que COLPATRIA ARL el 27 de enero de 2014, determinó que las patologías TRASTORNO DE DISCO LUMBAR, RADICULOPATIA y TRASTORNO DISCO CERVICAL eran de origen común, dictamen que fue confirmado por la JUNTA REGIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ el día 8 de mayo de 2015.

### **1.3 CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA ASOCIACIÓN COLEGIO MILITAR ALMIRANTE COLON**

La entidad demandada contestó la demanda, oponiéndose a todas y cada una de las pretensiones tanto principales como subsidiarias de la misma, argumentando que el despido sin justa causa no daba lugar a reinstalación. En cuanto a los hechos, manifestó que era cierta la fecha de inicio del contrato, pero existieron varios y la vinculación no fue ininterrumpida, que a la finalización de cada contrato se liquidaba y pagaban las prestaciones. Aceptó como cierto que la demandante reportó el accidente laboral un año después y que procedió a reportar a la ARL, quien determinó que las patologías eran de origen común.

Manifestó como cierto las incapacidades y la reubicación en otro puesto de trabajo de la demandante, agregó que ésta fue despedida sin justa causa, y que le fue pagada la liquidación e indemnización, además que no era cierto que al momento de la terminación del contrato estuviera en condición de discapacidad. Propuso como excepción previa la de prescripción de la acción y como excepciones de mérito inexistencia de la obligación que se demanda por terminación legal del contrato, cobro de lo debido e inexistencia de discapacidad que se demanda.

## **2. DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA**

El Juzgado Tercero laboral del Circuito de Cartagena, al que le correspondió su conocimiento, puso fin a la primera instancia con sentencia de fecha treinta (30) de julio

de 2019, por medio de la cual absolvió a la demandada de las pretensiones principales y subsidiarias de la demanda.

Fundó su decisión en que la protección consagrada en la ley 361 de 1997 era para aquellas personas con discapacidad grave o severa, a la que llamo un fuero de incapacidad, manifestó que según la jurisprudencia para que existiera la protección consagrada en la ley se necesitaba que el empleador tuviera conocimiento de la condición y que la discapacidad del 15% o más, situación en la cual con o sin justa causa el empleador debía solicitar autorización al Ministerio del Trabajo para realizar el despido, además señaló no existía elemento probatorio que indicara que a la fecha de la terminación tuviera ese porcentaje, ni tampoco si eso impedía o dificultaba el desempeño de sus labores, por lo anterior, negó el reintegro y la consecuencias dinerarias del mismo, así mismo lo correspondiente la indemnización del artículo 26 de la ley 361 de 1997, en razón a que esta dependía de que se dieran los presupuestos del reintegro.

Respecto al pago de salario y prestaciones sociales, señaló que la labor de la demandante fue de manera discontinua a través de varios contratos a término fijo con fechas determinadas de inicio y culminaciones con liquidaciones y por tanto los lapsos que no trabajó era lógico que no le asistía derecho al pago, que las vacaciones y cesantías fueron pagadas directamente por lo que no aplicó la sanción ni indemnización por ese concepto.

En cuanto a la pretensión de indemnización por despido injusto, estimó que no había lugar, porque la misma fue aceptada por la demandada en el pago de la indemnización en la liquidación final.

### **3. RECURSO DE APELACIÓN PARTE DEMANDANTE**

Inconforme con la decisión de primera instancia, la apoderada judicial de la parte demandante interpuso recurso de apelación al considerar que debían aplicarse los criterios dados por la Corte Constitucional en sentencia SU-049/17, SU-040/2018, manifestó que la demandada tenía pleno conocimiento de los padecimientos de la demandante; además argumentó que era claro que procedía la estabilidad laboral reforzada, porque la empresa conocía el estado de salud la trabajadora y aun así procedió a dar por terminado el contrato. Agregó no encontrarse de acuerdo con lo señalado por el juzgador de primer grado, al señalar que no existía constancia de los padecimientos por parte de la demandante.

#### **4. ALEGATOS EN SEGUNDA INSTANCIA**

Los apoderados judiciales de las partes, no rindieron alegaciones en el término otorgado por ésta Sala.

#### **5. PRESUPUESTOS PROCESALES**

En el presente asunto no se observan deficiencias en los presupuestos procesales ya que la demanda fue presentada en forma legal, existe competencia tanto del Juez de primera instancia como de este Tribunal, hay capacidad para ser parte y capacidad procesal para resolver el asunto objeto central del presente litigio.

#### **6. PROBLEMAS JURÍDICOS**

Los problemas jurídicos para resolver dentro del presente asunto consisten en determinar, si la demandante tiene derecho a la protección laboral reforzada establecida en el artículo 26 de la ley 361 de 1997, esto es, al reintegro al cargo que ocupaba o a uno de mayor jerarquía, junto con el pago de los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir y la correspondiente indemnización. De no ser así, se determinará si le asiste el derecho al pago de los salarios del mes de diciembre de 2011 y enero de 2012, pago de cesantías e intereses de cesantías, compensación en dinero por vacaciones, pago de perjuicios morales, indemnización del artículo 65 CST y la sanción del artículo 99 de la ley 50 de 1990.

#### **7. CONSIDERACIONES**

##### **7.1- Fundamentos legales y jurisprudenciales para sustentar la tesis que la Sala expondrá:**

**Se estiman aplicables,**

- Artículo 26 de la ley 361 de 1997
- Sentencia SL 1360 de 2018
- CSJ SL3772-2018
- Sentencia SU049/17
- CSJ SL 2586/2020
- Artículo 64 del CST

De igual forma, la presente decisión estará en consonancia con las materias objeto de apelación, de conformidad con el artículo 66 A del CPTSS, adicionado por la Ley 712 de 2001.

## **8.- De la estabilidad laboral reforzada.**

Sea lo primero precisar que no existe discusión en esta instancia sobre los siguientes aspectos: (i) que entre las partes existieron varios contratos de trabajo a término fijo, el primero de ellos, con fecha de inicio del día 1 de febrero de 2011, existiendo interrupciones y el último contrato inició el día 01 de enero de 2013, teniendo como fecha de finalización el día 30 de noviembre de 2013. (ii) que relación laboral se dio por terminado de manera unilateral y sin justa causa por parte de la entidad demandada el día 30 de septiembre de 2013, esto es, dos meses antes de la llegada del plazo fijo pactado para ello, con el consecuente pago de la indemnización por despido injusto.

Partiendo de lo anterior, se tiene que ha sido postura por parte de esta Corporación, que la garantía de estabilidad reforzada prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, protege a las personas en condición de discapacidad, para que no puedan ser despedidas por razón de su limitación y para que proceda tal protección, se debe acreditar i) que el trabajador padezca de un estado de discapacidad independientemente de su origen; ii) que el empleador tenga conocimiento de dicho estado de discapacidad; iii) que el patrono despidiera al trabajador de manera unilateral y sin justa causa; y iv) que el empleador no solicite la correspondiente autorización del Ministerio del Trabajo, tal como se dijo, entre otras, en la sentencia CSJ SL3772-2018.

Seguidamente, se resalta la corrección doctrinal traída por en la sentencia SL 1360 de 2018, en donde la SCL de la CSJ admitió que existe una presunción en favor del trabajador, esto es, que si el trabajador demuestra su situación de discapacidad, el despido se presume discriminatorio y habría lugar a invocar el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, lo que impone al empleador la carga de demostrar las justas causas alegadas, so pena de que el acto se declare ineficaz y se ordene el reintegro del trabajador, junto con el pago de los salarios, prestaciones y la sanción de 180 días de salario que establece la misma norma.

En cuanto al primer requisito contrario a lo manifestado por el a-quo, sobre la necesidad de acreditar una condición de discapacidad, esta Sala advierte que como la terminación se dio en septiembre del año 2013, no es procedente dar aplicación a los grados de discapacidad señalados en el artículo 7º del Decreto 2463 de 2001, por haber sido derogado mediante el Decreto 1352 del 26 de junio 2013, no obstante, el trabajador deberá acreditar al menos una limitación física, psíquica o sensorial que dé lugar a dar por demostrada la condición generatriz de la protección especial a través de los distintos medios de prueba, reafirmado por la Sentencia SU-049/17, que señala que:

*“La jurisprudencia constitucional ha amparado el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada de quienes han sido desvinculados sin autorización de la oficina del Trabajo, aun cuando no presenten una situación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda, ni cuenten con certificación que acredite el porcentaje en que han perdido su fuerza laboral, si se evidencia una situación de salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares.”*

Bajo el anterior contexto, y para demostrar el grado de discapacidad, la demandante aportó al plenario, reporte de accidente laboral (fol 26), historia clínica, de fecha 2 de mayo de 2012 de la que se puede extraer que la demandante padecía diferentes patologías, como dolor en la espalda, dolor en cuello y depresión, protrusión discal postero medial L4 – L5 (fl 82), recibió tratamiento para el dolor por cervicalgia. De igual forma, se observa que el día 29 de julio de 2013 se señala en el diagnóstico polimialgia reumática y discopatía cervical y con una resonancia magnética realizada el 13 de septiembre de 2013 se determinaron discopatías degenerativas, hernia discal con probable efecto compresivo sobre la raíz nerviosa (fl 142)

Así mismo, salta a la vista, documento a folio 27 de fecha 16 de octubre de 2012, proveniente del área de medicina laboral de SALUDCOOP, informándole al empleador el reintegro de la actora, bajo ciertas recomendaciones en favor de la demandante con respecto a su patología, señalando que podía laborar evitando desplazamientos continuos, movimientos repetitivos de miembros superiores, ejecución de fuerza mayor a 10 kilos, entre otras. Además, en la declaración rendida por la representante legal de la demandada, MARIA EMPERATRIZ URZOLA GERMAN, da cuenta de conocer las incapacidades de la demandante, igualmente las recomendaciones médicas; reconoció que Ana Estella Ortiz fue reubicada del cargo original que desempeñaba de servicios generales, a portera y por último como bibliotecaria, cargo que desempeñó hasta el momento de su despido; en igual sentido, fue la declaración de HECTOR BEDOYA GERMAN, quien manifestó ostentar el cargo de administrador, y conocer acerca de las reubicaciones que se le hicieron a la demandante en el Colegio durante el tiempo en que duró la relación laboral, al tener una percepción directa de los hechos, esta Sala le otorga credibilidad.

En el mismo sentido, a folio 28 se observa una notificación de SALUDCOOP a la entidad demandada respecto a la calificación de origen de la enfermedad de la actora de fecha 09 de enero de 2013, es decir, antes de haberse producido el despido, lo que da cuenta de que el empleador conocía de las patologías de la demandante previo al finiquito contractual.

En el anterior sentido, para esta Sala se acredita la situación de discapacidad requerida por la jurisprudencia anteriormente referenciada, pues pese a que no ostentaba porcentaje de pérdida de la capacidad laboral, lo cierto era que las patologías presentadas impedían el desarrollo normal de las labores para las que inicialmente fue contratada, servicios generales, a tal punto que necesitó ser reubicada a otros cargos diferentes donde no desempeñaba las mismas funciones, en tanto, su salud física se lo impedía, situación que fue de conocimiento del empleador, por ende, para esta Colegiatura se activó la presunción de despido discriminatorio en favor Ana Estella Ortiz, invirtiéndose la carga probatoria en cabeza de la demandada, quien debe demostrar que el contrato finalizó por una causal objetiva.

Como quiera que no fue objeto de controversia la existencia de un contrato de trabajo entre las partes a término fijo, se hace preciso señalar que la sentencia CSJ SL1360-2018 el Alto Tribunal de casación en materia laboral puntualizó que el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 constituía *“una garantía legal de los trabajadores con discapacidad orientada a garantizar su estabilidad laboral frente despidos discriminatorios, la cual no operaba cuando la terminación del vínculo laboral se soportaba en un principio de razón objetiva”*. Así pues, bajo la sentencia CSJ SL1360-2018 el empleador estaba exento de acudir a la oficina del trabajo cuando la terminación del contrato de trabajo obedeciera a una justa causa o a una causa objetiva como la alegada en esta oportunidad y solo era necesaria la intervención de dicha autoridad cuando el despido tuviera vengero en la incompatibilidad de la discapacidad del trabajador para el cumplimiento de la labor contratada.

No obstante lo anterior, en la reciente sentencia SL2586-2020 la Corte concluyó que si bien la expiración del plazo pactado es un modo legal de terminación del vínculo laboral, conforme al literal c del artículo 61 del CST, ello no encarna que éste sea objetivo, por no ser un “suceso natural”, sino que media la voluntad de una o ambas partes para dar por terminado el contrato, manifestada con una antelación no inferior a 30 días, so pena de la continuidad de su vigencia. Explicó que la garantía de estabilidad laboral reforzada por condición de discapacidad no era restrictiva para los contratos a término indefinido, sino que operaba para todas las modalidades contractuales. Y que en los contratos a término fijo el empleador debía demostrar que la determinación de no renovar el contrato de trabajo fue objetiva y sustentada, “siendo necesario acreditar la desaparición efectiva de las actividades y procesos contratados”, es decir, que en realidad la terminación del contrato fue consecuencia de la extinción de la necesidad empresarial y solo así enervaría la presunción de despido discriminatorio.

Bajo ese escenario, estima esta Colegiatura que la empleadora no logró demostrar que el contrato finalizó por la causal objetiva de terminación del plazo fijo pactado, por cuanto como se señaló en líneas anteriores, la demandante fue despedida de manera injusta dos meses antes de la fecha determinada para la ruptura contractual, tal como consta a folio 298; en ese sentido, no se acredita la causal objetiva ni mucho menos que las funciones para las cuales había sido contratada finalizaron, en tanto, el último cargo ocupado fue de bibliotecaria, labores que dentro de una institución educativa, denotan una vocación de permanencia.

Así las cosas, estima esta Sala que sí es procedente la protección Laboral reforzada en este caso, al cumplirse los presupuestos señalados por la jurisprudencia antes señalados, prosperando el recurso de apelación interpuesto por la demandante, en cuanto a sus pretensiones principales, por tal razón se revocara la sentencia proferida por el a-quo y en su lugar se ordenará a la demandada a reintegrar a la demandante a un cargo de similar categoría y que sea compatible con las recomendaciones dadas, de acuerdo con su situación médica, junto con el pago de los salarios, prestaciones sociales, cotizaciones al sistema de seguridad social en pensión desde la fecha de su desvinculación hasta que se produzca el reintegro y salud a partir del reintegro, igualmente, el pago de la indemnización de que trata el artículo 26 de la ley 361 de 1997, de 180 días de salario, la cual asciende la suma de \$3.537.000.00 en razón a que el último salario devengado para el año 2013 corresponde al mínimo, legal, mensual, vigente. Dicha indemnización deberá cancelarse debidamente indexada al momento del pago.

Por último, con relación a la excepción de prescripción interpuesta por la entidad demandada, debe decirse que de acuerdo con el régimen político y municipal contenido en la ley 4° de 1913, todos los plazos de días, meses o años, se entenderá que terminan a la medianoche del último día del plazo. Por año y por mes se entienden los del calendario común, y por día el espacio de veinticuatro horas. Así mismo, el artículo 60 de la mencionada norma, estipula que los de meses y años se computan según el calendario; pero si el último día fuere feriado o de vacante, se extenderá el plazo hasta el primer día hábil.

Como quiera que el término trienal establecido en los artículos 488 del CST y 151 del CPTSS debe computarse según el calendario, en este caso, el contrato finalizó el día de 30 de septiembre de 2013 y la demanda se presentó el día 30 de septiembre de 2016, el último día a la finalización del término trienal consagrado en las normas antes referenciadas, el cual correspondió a día hábil, luego entonces, no existe prescripción de las pretensiones aquí reclamadas, debiéndose condenar a las mismas, tal como se

explicó en precedencia.

Por último, como quiera que salen avantes las pretensiones principales de la demanda, no hay lugar al estudio de las pretensiones subsidiarias propuestas. Se revocará la sentencia apelada en los anteriores términos.

### **8. COSTAS**

Costas en ambas instancias a cargo de la parte demandada a favor de la parte demandante, se tasan como agencias en derecho, para la primera instancia el 7% del valor de las condenas, y las de la segunda instancia, se fijan como agencias en derecho dos (2) SMMLV.

### **III.- DECISIÓN**

Por lo expuesto, el **TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CARTAGENA, SALA CUARTA DE DECISIÓN LABORAL**, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley;

### **RESUELVE**

**PRIMERO: REVOCAR** la sentencia proferida por el Juzgado Tercero Laboral Circuito de Cartagena de fecha 30 de julio de 2019, en el proceso ordinario laboral de ANA ESTELLA ORTIZ CUENTAS contra ASOCIACIÓN COLEGIO MILITAR ALMIRANTE COLON de conformidad con las consideraciones dadas en esta instancia y en su lugar se dispone:

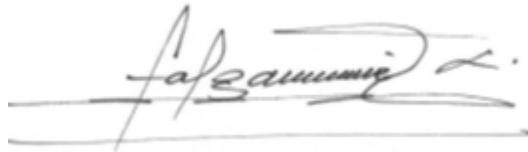
- A) **ORDENAR** a la ASOCIACIÓN COLEGIO MILITAR ALMIRANTE COLON a reintegrar a la señora ANA ESTELLA ORTIZ CUENTAS en un cargo de igual o similar categoría y que sea compatible con las recomendaciones dadas, de acuerdo con su situación médica.
- B) **CONDENAR** a la ASOCIACIÓN COLEGIO MILITAR ALMIRANTE COLON a pagar en favor de la demandante, los salarios, prestaciones sociales y cotizaciones al sistema de seguridad social en pensión, desde la fecha de su desvinculación hasta que se produzca el reintegro y salud a partir de esta data.
- C) **CONDENAR** a la ASOCIACIÓN COLEGIO MILITAR ALMIRANTE COLON a pagar a la demandante la suma de \$3.537.000 por concepto de la indemnización de 180 días consagrada en el artículo 26 de la ley 361 de 1997. Valor que deberá ser indexado al momento del pago.

D) ABSOLVER a la demandada de las pretensiones de la demanda.

**SEGUNDO:** Costas en ambas instancias a cargo de la parte demandada a favor de la parte demandante, se tasan como agencias en derecho, para la primera instancia el 7% del valor de las condenas, y las de las segundas instancia, se fijan como agencias en derecho 2 SMMLV.

**TERCERO:** Ejecutoriada esta providencia, devolver en su oportunidad el expediente al Juzgado de origen para lo pertinente.

**NOTIFIQUESE Y CUMPLASE**



**FRANCISCO ALBERTO GONZÁLEZ MEDINA**  
**Magistrado**

**JOHNESSY DEL CARMEN LARA MANJARRÉS**  
**Magistrada**

**APROBADA DESICION**  
**MARGARITA ISABEL MÁRQUEZ DE VIVERO**  
**Magistrada**

Avalo la decision