

**REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL**



**TRIBUNAL SUPERIOR DE CARTAGENA
SALA LABORAL**

SALA CUARTA DE DECISIÓN

Magistrado Ponente: **FRANCISCO ALBERTO GONZÁLEZ MEDINA**

PROCESO: ORDINARIO LABORAL

DEMANDANTE: LICETH CAROLINA ACOSTA CASTELLANOS

DEMANDADO: COMUNICACIÓN CELULAR COMCEL S.A.

RADICACIÓN: 13001-31-05-008-2019-00-040-02

ASUNTO: Apelación de sentencia

Tema: Estabilidad laboral reforzada.

Cartagena De Indias D.T. y C, veintisiete (27) de octubre del año dos mil veintiuno (2021).

CUESTIÓN PREVIA

Conforme al Decreto 806 de 2020, y los Acuerdos PCSJA20-11567 y PCSJA20-11581 del 5 y 27 de junio de 2020 respectivamente, proferido por el Consejo Superior de la Judicatura, 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, MARGARITA MÁRQUEZ DE VIVERO y JOHNNESY LARA MANJARRES, se integraron a fin de debatir y proferir la siguiente **SENTENCIA** de manera escrita:

1. ANTECEDENTES

1.1. PRETENSIONES

LICETH CAROLINA ACOSTA, presentó demanda contra COMUNICACIÓN CELULAR COMCEL S.A., admitida por auto de fecha 7 de marzo de 2019, en donde se solicitó se declare que existió un contrato de trabajo a término indefinido, desde el 21 de julio de 2015 hasta el 6 de diciembre de 2017, el cual fue terminado sin justa causa, bajo condición de debilidad manifiesta y sin permiso de la autoridad competente, en consecuencia, se ordene su reinstalación, junto con el pago de los salarios, prestaciones sociales, vacaciones y la indemnización establecida el artículo 26 de la ley 361 de 1997. Además, solicitó la cancelación de 10 horas extras semanales en el tiempo que estuvo vigente la relación laboral, la indexación de las sumas reconocidas a su favor, los intereses moratorios y las costas procesales.

De forma subsidiaria, pidió que se condene a la accionada al pago de la indemnización por despido injusto y a la reliquidación definitiva de las prestaciones sociales.

1.2. HECHOS DE LA DEMANDA

En respaldo de sus pretensiones, relató que celebró con la demandada contrato de trabajo a término indefinido, el 21 de julio de 2015, para desempeñarse como consultor de servicio personalizado a clientes, con una remuneración mensual de \$1.634.000 y un horario de lunes a viernes de 8:30 am a 12:00 pm y de 1:00 pm a 6:30 pm, laborando 10 horas extras semanales que jamás fueron pagadas.

Manifestó que durante la vigencia de la relación laboral estuvo sometida a tratamiento médico por trastorno bipolar, trastorno que aun padece, del cual la demandada siempre tuvo pleno conocimiento, no obstante, el 6 de diciembre de 2017, se le dio por terminado el contrato de trabajo de forma injusta, sin tener en cuenta su situación de debilidad manifiesta, ni cumplir con los requerimientos establecidos por la Ley.

1.3. CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA

COMUNICACIÓN CELULAR COMCEL S.A., al responder el libelo introductorio, se opuso a todas las pretensiones. Admitió que la accionante desde el 21 de julio de 2015 prestó sus servicios como *consultor de servicio personalizado a clientes*, cumpliendo el horario legal de no más de 48 horas semanales, hasta el 6 de diciembre de 2017 cuando dieron por terminada la relación laboral sin justa causa, reconociendo para tal efecto la respectiva indemnización por valor de \$3.813.926.

Destacó que la finalización del contrato de trabajo de la demandante, nunca obedeció a una decisión arbitraria e ilegal, dado que jamás tuvo conocimiento alguno sobre una supuesta situación de discapacidad o debilidad manifiesta, tampoco que estuviera vigente un trámite de calificación de pérdida de la capacidad laboral o alguna condición que conllevara a una protección especial, razón por la cual nunca tuvo la obligación de solicitar autorización ante el Ministerio de trabajo para terminar el vínculo contractual. Propuso las excepciones que denominó inexistencia de la obligación, cobro de lo no debido, falta de título y causa en la demandante, enriquecimiento sin justa causa, pago, compensación, buena fe, alcance de la ley 361 de 1997, improcedencia e imposibilidad del reintegro, prescripción, genérica.

2. DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Octavo Laboral del Circuito de Cartagena, puso fin a la primera instancia con sentencia del 27 de febrero de 2020, por medio de la cual declaró la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido entre las partes, desde el 21 de julio de 2015 hasta el 6 de diciembre de 2017. Declaró probada la excepción de fondo de inexistencia de la obligación, y absolvió a COMCEL S.A. de todas las pretensiones de la demanda. Condenó a la parte vencida a pagar costas.

Fundamentó su decisión en que la demandante no era beneficiaria de la estabilidad laboral reforzada, por cuanto no se encontraba demostrado que la enfermedad que padece, trastorno afectivo bipolar, afectara de manera directa su

pérdida de capacidad laboral en un porcentaje igual o superior al 15%. Indicó que si bien estaba acreditado que la demandante laboraba horas extras, de manera esporádica, no existía precisión de cuales no fueron canceladas, pues en los volantes de pagos se evidenciaba la retribución de este emolumento, de suerte que al no acreditarse de manera fehaciente el trabajo suplementario deprecado, no había lugar a imponer condena alguna por este concepto; así como tampoco por la indemnización por la terminación unilateral e injusta del contrato de trabajo, al estar probado su reconocimiento y pago.

3. RECURSO DE APELACIÓN

El apoderado de la demandante cuestionó la decisión de primera instancia, en lo referente a la estabilidad laboral reforzada, por cuanto estaba demostrado con los testigos de la demandada y la declaración de Víctor Rincón, que COMCEL S.A tenía conocimiento del trastorno bipolar afectivo que padecía la accionante, por lo que a su criterio, se presume que la terminación del contrato de trabajo fue discriminatorio, por el sólo hecho de haber sido despedido sin justa causa y encontrarse bajo tratamiento médico.

4. ALEGATOS DE SEGUNDA INSTANCIA

COMUNICACIÓN CELULAR- COMCEL S.A, presentó alegatos de conclusión en segunda instancia, en donde manifestó que la terminación del contrato de trabajo no obedeció a una discriminación con ocasión a un supuesto estado de estabilidad laboral reforzada, toda vez que la finalización se amparó en una facultada legal prevista en el artículo 64 del CST cancelando la respectiva indemnización por despido injusto, no acreditándose en el nexo causal entre la culminación del vínculo laboral y estado de salud de la actora, al no tener esta última la calidad de discapacitada, estar incapacitada, ni tener una pérdida de capacidad laboral.

5. PRESUPUESTOS PROCESALES

En el presente asunto no se observan deficiencia 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 a resolver de acuerdo a las razones expuestas en el recurso de apelación, giran en torno a determinar si la demandante es beneficiaria de la estabilidad laboral reforzada contemplada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1990.

7. FUNDAMENTOS LEGALES Y JURISPRUDENCIALES PARA SUSTENTAR LA TESIS DE LA SALA

- Ley 361 de 1997.
- CSJ SL2586-2020, SL 572 de 2021 y SL4874 de 2020

8. CONSIDERACIONES

Previamente fuerza indicar, que 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 y que a estas alturas del proceso se encuentra demostrado que entre las partes se suscribió un contrato de trabajo a término indefinido desde el 21 de julio de 2015 hasta el 6 de diciembre de 2017, fecha esta última en que terminó el vínculo laboral por decisión unilateral e injusta.

Sobre la estabilidad laboral reforzada, conviene memorar que ha sido postura por parte de esta Corporación, que la garantía 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. La Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencia CSJ SL2586-2020 indicó que: *“la garantía prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 fue concebida a fin de disuadir los despidos discriminatorios, es decir, aquellos fundados en el prejuicio, estigma o estereotipo de la discapacidad del trabajador. Significa lo anterior que los despidos que no obedezcan a la situación de la discapacidad del trabajador sino a una razón objetiva, son legítimos”*.

La intelección que amerita ofrecerle a la citada disposición, debe avenirse a la nueva realidad normativa vigente a partir del 10 de junio de 2011, con la entrada en vigor de la Convención sobre Derechos de Personas en situación de Discapacidad, aprobada por la Asamblea de las Naciones Unidas en diciembre de 2006, aceptada en Colombia por la Ley 1346 de 2009 (complementada posteriormente con la Ley 1618 de 2013, la sentencia CC C-458-2015 y la Ley 1996 de 2019). En el referido instrumento internacional se abrió paso a una concepción de la discapacidad distinta a la tradicional perspectiva médica, en la que era asimilada a una enfermedad o imperfección de la persona que era necesario corregir. Así, se implementó el denominado «modelo social», conforme al cual, aquella no se encuentra en el individuo sino por fuera de él, concretamente, en la sociedad. Bajo este entendimiento, la deficiencia o limitación física, intelectual, mental o sensorial de una persona, no es lo que la pone en situación de discapacidad, sino, exactamente, la imposibilidad de participar efectivamente en la sociedad, a causa de las limitaciones o deficiencias del entorno social.

De acuerdo a la concepción legal y jurisprudencial actual sobre protección laboral de personas en condiciones de discapacidad, para que proceda tal protección de estabilidad laboral reforzada, 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 patrono no solicite la correspondiente autorización del Ministerio del Trabajo, tal como se dijo, entre otras, en la sentencia CSJ SL3772-2018.

En cuanto al primer requisito, sobre la necesidad de acreditar una condición de discapacidad, esta Sala advierte que como la terminación se dio en el año 2017, no es procedente dar aplicación a los grados de discapacidad señalados en el artículo 7° del Decreto 2463 de 2001, por haber sido derogado mediante el Decreto 1352 de 2013, sino que conviene abordarse la discapacidad a la luz de la

Convención sobre Derechos de Personas en situación de Discapacidad, aprobada por la Asamblea de las Naciones Unidas en diciembre de 2006, aceptada en Colombia por la Ley 1346 de 2009 (complementada posteriormente con la Ley 1618 de 2013, la sentencia CC C-458-2015 y la Ley 1996 de 2019), vigentes al momento de la terminación del contrato de trabajo (6 de diciembre de 2017).

La 1618 de 2013, define a las personas con discapacidad o en situación de discapacidad como aquellas *“personas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a mediano y largo plazo que, al interactuar con diversas barreras incluyendo las actitudinales, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás”*

Explicó la Corte Suprema de Justicia en su Sala de Casación Laboral en sentencia CSJ SL3119-2020, que con la definición dada en la convención posteriormente ratificada *“se abrió paso a una concepción de la discapacidad distinta a la tradicional perspectiva médica, en la que era asimilada a una enfermedad o imperfección de la persona que era necesario corregir. Así, se implementó el denominado «modelo social», conforme al cual, aquella no se encuentra en el individuo sino por fuera de él, concretamente, en la sociedad. Bajo este entendimiento, la deficiencia o limitación física, intelectual, mental o sensorial de una persona, no es lo que la pone en situación de discapacidad, sino, exactamente, la imposibilidad de participar efectivamente en la sociedad, a causa de las limitaciones o deficiencias del entorno social”*

A partir de la adopción del modelo social de discapacidad la Corte Constitucional en la sentencia CC C-458-2015 desechó las expresiones peyorativas que ubiquen la discapacidad al interior de la persona como es la expresión *“limitación”*, para ser reemplazadas por el concepto *“persona en condición de discapacidad”*.

No obstante, estima esta Judicatura que la aplicación de los nuevos abordajes y conceptos sobre los derechos de las personas en condición de discapacidad no releva al trabajador de acreditar al menos una deficiencia física, psíquica o sensorial que dé lugar a dar por demostrada la condición generatriz de la protección especial, no solo con los dictámenes de pérdida de capacidad laboral proferidos por las juntas de calificación, por no operar tarifa legal frente a la garantía invocada, sino a través de los distintos medios de prueba.

Luego entonces, para probar lo precedente no se requiere prueba solemne y que ciertamente resulta eximia la calificación técnica efectuada por la autoridad competente, sin embargo, en virtud del principio de libertad probatoria y formación del convencimiento, la condición de discapacidad que afecta a un trabajador en el ejercicio de sus labores se puede inferir de su estado de salud, siempre y cuando *sea notorio, evidente y perceptible*, antepuesto a restricciones médicas, incapacidades, concepto de no rehabilitación, historia ocupacional, entre otros. (SL 572 de 2021).

Seguidamente, se resalta la corrección doctrinal traída en la sentencia SL 1360 de 2018, en donde la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia admitió que existe una presunción en favor del trabajador, esto es, que si el trabajador demuestra su condición de discapacidad, conocida por

su empleador, 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.

A fin de acreditar la condición de discapacidad la demandante allegó las documentales visibles a folio 34-95, que corresponde a las historias clínicas del 26 de agosto, 5 de noviembre y 22 de diciembre de 2015; en el año 2016 de los días 1 de enero, 19 de febrero, 11 de marzo, 12 de abril, 12 de mayo, 15 de junio, 19 de julio, 24 de agosto, 23 de septiembre, 24 de octubre, 25 de noviembre; y para el 2017 de 16 de marzo, 18 de abril, 16 de mayo, 16 de junio, 14 de agosto, 14 de septiembre, 17 de octubre, y 22 de noviembre, documentos que fueron aportados en la oportunidad debida y que no fueron desconocidos por la demandada al contestar la demanda.

De dichos documentales se desprende que, para el 26 de agosto de 2015, esto es, con posterioridad al inicio de la relación laboral, la demandante se realizó el diagnóstico de *“trastorno afectivo Bipolar”* remitida a consulta para el tratamiento de síntomas; dentro del plenario no existe un examen de ingreso que dé cuenta de que a la fecha de iniciación del contrato, la actora padeciera la referida patología, no obstante, si se observa que de manera temprana, un mes después del inicio del contrato, tenía el diagnóstico del trastorno bipolar.

En detalle, de las historias clínicas antes enunciadas se evidencia que, durante consulta en diciembre de 2015, se indicó que la actora tenía una actitud altiva, irritable por momentos, fondo ansioso sin alteraciones, con impresión diagnóstica *“episodio hipomaniaco presente”*; adicionalmente, en consultas de seguimiento durante los meses de septiembre y octubre de 2017, el médico tratante puntualizó que la demandante presentaba *“poca respuesta al tratamiento en los últimos ocho meses con litio y ahora se llega a las dosis máxima sin respuesta y efectos adversos somáticos de temblor, alteraciones urinarias, intolerancia gástrica, problemas en la piel”* e igualmente manifestó que presentaba comportamientos inadecuados en su conducta anímica, con manías y ansiedad, ánimo variable, con impresión diagnóstica de *“episodio hipomaniaco presente”*. Así mismo, se evidencia que la actora presentaba un control mensual por psiquiatría y con un tratamiento médico vigente.

Frente a este trastorno la Corte Constitucional al interior del trámite de revisión tutela, que culminó con la sentencia CC T-057 de 2012, requirió al grupo de Salud Mental del Hospital Federico Lleras Acosta, dar respuesta al cuestionario sobre dicha patología, informándose por el grupo médico que el *trastorno afectivo bipolar* “consiste en la presencia de crisis psicóticas de exaltaciones afectivas y/o depresivas que alternan con periodos de completa normalidad en las cuales la persona puede cumplir con todas sus funciones como cualquier individuo. Igualmente, sostuvo que los periodos críticos y los de normalidad demandan cada uno un tratamiento y cuidado distinto. Así, el tratamiento del **periodo crítico o fase aguda** debe realizarse con medicamentos antipsicóticos y que incluso, en algunos casos, se podría requerir el tratamiento intrahospitalario. Sobre el tratamiento del **periodo intercrítico**, estableció que sería ambulatorio y tendría

la finalidad de prevenir las recaídas mediante el suministro de medicamentos moduladores del estado de ánimo”.

La Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia también tuvo la oportunidad de referirse al trastorno afectivo bipolar, considerándolo como una enfermedad grave, soportado en diferentes textos científicos que orientan el diagnóstico, tratamiento y seguimiento de esta patología psiquiátrica (la «Guía Práctica Clínica sobre Trastorno Bipolar» de 2012 del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad del Gobierno de España) y el Decreto 1507 de 2014, tal como señaló en CSJ AL3780-2021.

En este orden de ideas, para esta Judicatura la demandante logró acreditar que tenía una deficiencia mental, al padecer trastorno afectivo bipolar, por el cual estaba sometida controles mensuales, bajo observación y recibiendo para tal efecto medicación. Trastorno que estuvo presente durante toda la relación laboral y en meses previos a la finalización del vínculo laboral se determinó por su médico tratante la poca respuesta al tratamiento con litio aun cuando había llegado a la dosis máxima, señalándose por éste como impresión diagnóstica: *“episodio hipomaniaco presente”*

Sobre el **conocimiento que tuviere el empleador** de esta condición a la fecha de terminación del vínculo empleatício, resulta oportuno advertir que la enjuiciada desde su contestación alegó que desconocía la patología que padecía la demandante y mucho menos la existencia de una discapacidad, al no contar con incapacidades vigentes o en trámite de calificación de pérdida de capacidad laboral. Al respecto, considera la Sala que tal aseveración no encuentra respaldo probatorio, por el contrario, los testigos traídos a juicio, tanto por la parte demandada (Andrés Castañeda Calderón, Berlí Arnedo Flórez), como por la accionante (Víctor Rincón Cuadro) ponen en evidencia que la accionada sí tenía conocimiento de la enfermedad padecida por LICETH CAROLINA ACOSTA.

Ello es así, atendiendo a que Andrés Castañeda Calderón, quien se desempeña como analista en seguridad y salud en el trabajo, manifestó que la accionante durante la vigencia de la relación laboral presentó 5 incapacidades, de 2 o 3 días, exceptuando una de 14 días por un proceso viral, detalló que 3 de esas incapacidades eran asociadas con trastornos mentales, pero no se precisaba la enfermedad que padecía. Y la declaración de Berlí Arnedo Flórez, quien ejerció el cargo de coordinador de servicio al cliente, área en donde la actora prestaba sus servicios, expresó que LICETH CAROLINA ACOSTA, le manifestó que tomaba algunos medicamentos, sin saber el nombre de ellos.

Así mismo, Víctor Rincón Cuadro, en su declaración afirmó que sabía del trastorno de bipolaridad que sufre la demandante porque ella se lo comentó, e igualmente le manifestó que había comunicado a su superior Berlí Arnedo Flórez de su padecimiento, sin que pueda precisar una fecha exacta, pero especificó que la demandante tuvo varios cuadros en donde presentó algunos roces fuertes con compañeros de trabajo, que a su juicio no eran para reaccionar de esa manera, episodios que eran de conocimiento de la demandada, pues la jefe realizó una retroalimentación de lo sucedido.

Declaraciones a las cuales esta Sala les otorga mérito probatorio, por haber laborado todos para la demandada a la vigencia del vínculo laboral con la actora, razón por la cual conocen de manera directa las circunstancias de tiempo, modo y lugar de la situación de la demandante.

Así las cosas, al estar demostrada la existencia de incapacidades conocidas por el analista de seguridad en el trabajo de la demandada, el reconocimiento por parte del testigo Berlí Arnedo Flórez, superior de la actora, de haber sido informado, aunque de manera informal, acerca de la medicación, sumado a las desavenencias con compañeros de trabajo que llamaron la atención de su jefe inmediato, para la Sala, está suficientemente acreditado que el empleador sí tenía conocimiento de que la demandante padecía un trastorno mental.

Acreditada la situación de discapacidad a la terminación del contrato y el conocimiento del empleador, se activa a favor de la demandante la presunción de despido discriminatorio contenida en la ley y la jurisprudencia, invirtiéndose entonces la carga de la prueba, debiéndose demostrar por parte de COMCEL S.A que la culminación del contrato obedeció a una justa causa, motivada en un principio de razón objetiva, para liberarse de la responsabilidad frente a la ineficacia de dicha ruptura contractual.

En el caso de marras, se encuentra que la finalización del vínculo laboral no se debió a una justa causa, por el contrario de acuerdo a la comunicación de 6 de diciembre de 2017, la relación de trabajo feneció por decisión unilateral y sin justa causa, cancelando la respectiva indemnización. Ante esta circunstancia, y de acuerdo al material probatorio arrojado al proceso, las documentales atrás referenciadas y testigos narrados, se tiene que, el empleador tenía pleno conocimiento de las circunstancias de salud que rodeaban la relación laboral de la demandante, denotándose que, ésta se encontraba en conflictos interpersonales en el área laboral, producto de la inestabilidad mental producida por dicha enfermedad.

Bajo ese contexto, estima esta Sala que sí, era obligación del empleador solicitar la autorización del Ministerio de trabajo, tal como lo expuso la Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral en sentencia SL572 de 2021, la cual en su tenor literal expresó: *“Ahora, demostrada la limitación para trabajar o la situación de discapacidad, en virtud de lo previsto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, el empleador debe contar con la autorización de las autoridades del trabajo para efectuar despidos unilaterales y sin justa causa, sin que le sea exigible al trabajador la prueba de la razón real de la decisión del despido, por resultar desproporcionado”*.

Así las cosas, es procedente la protección Laboral reforzada en este caso, al cumplirse los presupuestos señalados por la jurisprudencia antes señalada, por tal razón se revocara la sentencia proferida por el a-quo en lo concerniente a la absolución, y en su lugar se ordenará a la demandada a reintegrar a la demandante a un cargo de igual o similar categoría y que sea compatible 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. Dicha indemnización deberá cancelarse debidamente indexada al momento del pago. Ante la orden de reintegró se autoriza a la demandada a descontar la suma cancelada por la indemnización por despido injusto.

Por último, con relación a la excepción de prescripción interpuesta por la sociedad accionada, se advierte que el contrato finalizó el 6 de diciembre de 2017 y la demanda se presentó el 15 de febrero de 2019, dentro del término trienal consagrado en el artículo 151 del CPT, 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 el recurso de apelación únicamente cuestionó lo relativo a la estabilidad laboral reforzada, se confirma la absolución por las demás pretensiones principales de la demanda, como el pago de las horas extras laboradas.

9. COSTAS

Costas en esta instancia a cargo de la parte demandada ante la prosperidad del recurso de apelación, de conformidad con el artículo 365 del CGP, de aplicación en materia laboral por remisión normativa del artículo 145 del CPTSS, se fijan como agencias en derecho una suma equivalente a un (1) SMMLV en favor de la demandante en virtud del Acuerdo 1887 de 2003, aplicable aun al presente proceso.

10. 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 de fecha veintisiete (27) de febrero de 2020, emanada por el Juzgado Octavo Laboral del Circuito de Cartagena, dentro del proceso ordinario laboral de LICETH CAROLINA ACOSTA contra COMUNICACIÓN CELULAR COMCEL S.A y en su lugar se dispone:

- a) ORDENAR a COMUNICACIÓN CELULAR COMCEL S.A a reintegrar a LICETH CAROLINA ACOSTA CASTELLANOS a un cargo de igual o similar categoría y que sea compatible con su situación médica.
- b) CONDENAR a COMUNICACIÓN CELULAR COMCEL S.A 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 los aportes en salud a partir del reintegro.
- c) CONDENAR a COMUNICACIÓN CELULAR COMCEL S.A a pagar a la demandante 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) ORDENAR a COMUNICACIÓN CELULAR COMCEL S.A a relizar el descuento de lo cancelado por indemnización por despido injusto.

- e) ABSOLVER a la demandada de las pretensiones de la demanda, en lo relacionado con el reconocimiento y pago del trabajo suplementario.

SEGUNDO: CONDENAR en costas de segunda instancia a la parte demandada, se fijan como agencias en derecho una suma equivalente a un (1) SMMLV, en favor de la demandante.

TERCERO: Devolver en su oportunidad el expediente al Juzgado de origen para lo pertinente.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

FRANCISCO ALBERTO GONZÁLEZ MEDINA
Magistrado Ponente

JOHNNESSY DEL CARMEN LARA MANJARRÉS
Magistrada

MARGARITA MÁRQUEZ DE VIVERO
Magistrada

Firmado Por:
Francisco Alberto Gonzalez Medina
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala 004 Civil Laboral
Tribunal Superior De Cartagena - Bolivar

Margarita Isabel Marquez De Vivero
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala 003 Laboral
Tribunal Superior De Cartagena - Bolivar

Johnnessy Del Carmen Lara Manjarres
Magistrado
Sala 001 Laboral
Tribunal Superior De Cartagena - Bolivar

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación:
cac29a358feba3207dad0784eb47f5f7b97bfadc19de6a6659f7640647175c74

Documento generado en 27/10/2021 03:44:20 PM
Valide este documento electrónico en la siguiente URL:
<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>