

**DISTRITO JUDICIAL DE CARTAGENA  
TRIBUNAL SUPERIOR  
SALA SEGUNDA DE DECISION  
SALA LABORAL**



**...  
I. IDENTIFICACIÓN DEL PROCESO, RADICACIÓN Y PARTES  
INTERVINIENTES**

<b>Tipo de Proceso</b>	<b>ORDINARIO LABORAL</b>
<b>Radicado</b>	<b>13001-31-05-003-2015-00663-01</b>
<b>Demandante</b>	<b>KAREN EILERS SMITH</b>
<b>Demandado</b>	<b>HOTEL SOFITEL SANTA CLARA S.A en reestructuración</b>
<b>Magistrado Ponente</b>	<b>CARLOS FRANCISCO GARCÍA SALAS</b>

En Cartagena a los diecinueve (19) días del mes de noviembre del año dos mil veintiuno (2021), la Sala Segunda de Decisión Laboral, presidida por el suscrito como Magistrado Ponente, procede a resolver el grado jurisdiccional de consulta, dentro del proceso (ordinario), instaurado por **KAREN EILERS SMITH** contra **HOTEL SOFITEL SANTA CLARA S.A en reestructuración, con** radicación única **13001-31-05-003-2015-00663-01**.

Dentro del marco de la emergencia sanitaria de Covid-19, en la modalidad de trabajo en casa, aprovechando las tecnologías de la información y las comunicaciones.

En armonía con lo anterior, el Decreto Legislativo 806 de 2020 artículo 15, determinó que la decisión de segunda instancia se dictara por escrito, una vez ejecutoriado el auto que avoca el respectivo recurso o el grado jurisdiccional de consulta, según fuere el caso y previo traslado a las partes para alegar de conclusión (también en forma escrita).

**ALEGATOS:** Mediante auto de fecha 20 de agosto de 2021, siendo notificado mediante Estado 143 del 23 de agosto del 2021, encontrándose el mismo debidamente ejecutoriado.

### **I. OBJETO**

El objeto de esta sentencia es resolver el grado jurisdiccional de consulta respecto de la sentencia del 14 de febrero de 2017, proferida por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Cartagena, mediante la cual se absolvió a la demandada HOTEL SOFITEL SANTA CLARA S.A en reestructuración de todas las pretensiones de la demanda y condenó en costas a la parte demandante, fijando las agencias en derecho en la suma de \$1.000.000.



**DISTRITO JUDICIAL DE CARTAGENA**  
**TRIBUNAL SUPERIOR**  
**SALA SEGUNDA DE DECISION**  
**SALA LABORAL**

## II. ANTECEDENTES RELEVANTES

**Pretensiones:** La demandante solicitó en su escrito de demanda se declare la existencia de un contrato de trabajo entre ella y la demanda, el cual terminó por causa imputable al empleador; se condene a la demandada a pagarle las vacaciones correspondientes al tiempo laborado del año 2015; al pago del tiquete aéreo de vacaciones del año 2015; al pago del bono de cumplimiento al momento del retiro en el año 2015; a pagarle el menaje correspondiente a 150kg; a la devolución del pago por concepto de medicina prepagada de septiembre de 2015 y la indemnización moratoria de que trata el artículo 65 del CST.

**Petición especial:** solicitó igualmente la demandante se decreten las medidas sancionatorias para los trabajadores acosadores y el empleador, que vienen preceptuadas en la Ley 1010 de 2006.

**Hechos:** Fundó sus pretensiones en veintitrés (23) hechos, siendo los más relevantes que laboró para el Hotel Sofitel Santa Clara S.A. en reestructuración, desde el 16 de mayo de 2011 al 28 de septiembre de 2015, desempeñándose como gerente del spa del mencionado hotel; que es de nacionalidad Brasileira; que durante su gestión como gerente del spa, obtuvo grandes resultados para el hotel; que al momento de la terminación del contrato le dejaron de pagar las vacaciones, bono por cumplimiento de metas, entrega de menaje, último mes de medicina prepagada, pago del subsidio de vivienda, no le entregaron la carta de retiro de cesantías, tiquetes aéreos; que citó a conciliación a el hotel; que por parte del señor Richar Launay, gerente del hotel se emprendió en su contra un conflicto constante y dominante; que sufrió agresiones verbales; que en varias ocasiones la señora Mauren Cabarcas le decía que la iban a reemplazar ya que no manejaba bien las relaciones con el grupo de trabajo y por el clima laboral del Spa; que los correos electrónicos muestran la relación tensa que existía; que dicha situación alcanzo el pico máximo cuando el señor Launay en expresión airada le manifestó “*estoy harto de que tú te creas la dueña del spa*”, dio la espalda y se marchó; que todo lo anterior se suma a múltiples situaciones incómodas, desobligantes y fuera de las condiciones y exigencias de un clima laboral de bienestar; que otra circunstancia que evidencia el acoso que vivió fue lo ocurrido con un servicio de pintura de murales, sobre el cual no tenía ninguna responsabilidad, sin embargo, el señor Launay le reclamó por ello; que acudió a la gerente de recursos humanos, quien realizó una reunión para definir, pero el señor gerente se negó a disculparse, pues manifestó que solo utiliza un lenguaje directo, que era su forma de hablar; que durante un embarazo que tuvo estando al servicio de la demandada tenía su oficina ubicada en un cuarto piso, con

**DISTRITO JUDICIAL DE CARTAGENA  
TRIBUNAL SUPERIOR  
SALA SEGUNDA DE DECISION  
SALA LABORAL**



escalera en caracol, sin pasamanos, condiciones que estaban contraindicadas para una mujer en ese estado; que durante la licencia de maternidad la señora Cabarcas realizó una mal llamada auditoria; que a su retorno de su licencia de maternidad recibió un correo electrónico donde le expresan los hallazgos de irregularidades encontradas a raíz de la mal llamada auditoria; que sufría acoso laboral, materializado en maltratos de palabras, de inculpaciones fuera de lugar, de persecución y cuestionamientos permanentes de su desempeño, de la desobediencia de su personal lo cual se volvió estresante.

**Contestación de la demanda:** Mediante auto de fecha 5 de abril del 2016 (folio 182) el a quo admitió la demanda y ordenó correr traslado a la demandada, quien contestó como se advierte a folios 194 al 215 del expediente, manifestando que los hechos 2,3, 5 a 9, 11 a 13 y 15 a 23 no son ciertos. Que el hecho 10 no le consta. Se opuso a las pretensiones y en su defensa propuso las excepciones de mérito de buena fe, prescripción, cobro de lo no debido, inexistencia de las obligaciones, compensación, pago y genérica.

### **III.DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA**

El Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Cartagena, mediante sentencia el 14 de febrero de 2017, absolvió a la demandada de todas las pretensiones de la demanda y condenó en costas a la actora, fijando las agencias en derecho en la suma de \$1.000.000.

**ARGUMENTOS DE LA PRIMERA INSTANCIA:** Adujo el a quo que se acreditó la existencia de un contrato de trabajo entre las partes. En cuanto a las vacaciones del año 2015, advirtió que las mismas le fueron liquidadas y pagadas a la demandante a la terminación del contrato. Respecto a los tiquetes aéreos, encontró probado que la demandante no tenía derecho a ellos, por cuanto no cumplía con las condiciones para acceder a los mismos. En relación con el bono de cumplimiento de metas, señaló que este se encontraba en la oferta laboral y correspondía a uno o dos salarios por desempeño, y para hacerse acreedora a este la actora debía acreditar que a la terminación del contrato había cumplido con la meta establecida, sin embargo, ello no ocurrió. Indicó también que no existía estipulación que indicara que el bono de cumplimiento de metas se podía pagar proporcionalmente, y si bien la demandante afirmó que a un compañero le pagaron proporcional, ello no fue probado en el sub lite. En cuanto al menaje determinó que no había lugar al mismo, por cuanto la propia demandante confeso en el interrogatorio de parte que ella no viajó a su lugar de origen, nunca presentó la factura para su pago y en todo caso en el proceso no se probó el valor solicitado, con una cotización o factura sobre el valor real del costo de envío



**DISTRITO JUDICIAL DE CARTAGENA  
TRIBUNAL SUPERIOR  
SALA SEGUNDA DE DECISION  
SALA LABORAL**

del menaje. En lo que se refiere al reembolso del último mes de pago del servicio de medicina prepagada, esto es, septiembre de 201, encontró acreditado su pago al interior del plenario, por lo tanto, el empleador pago dicho mes.

Frente a la petición especial, del acoso laboral, entendiendo la misma como una pretensión, señaló que no podía ser tramitada a través de un proceso ordinario, ya que la Ley 1010 de 2006, dispone un procedimiento, aunque existen circunstancias en que se si puede tramitar por el proceso ordinario, cuando hay un fuero protector, a través del proceso ordinario. Y como quiera que no hay violación al derecho de defensa, puede resolverse de fondo. Sin embargo, en el sub lite no encontró conductas de acoso, pues recordó que estas conductas debieron ser persistentes y demostrables, ya que no bastaba con alegar el acoso, sino que debía probarse. Indicó que no toda conducta exigente puede entenderse como acoso, algunas hacen parte de la subordinación. En todo caso, consideró que la actora no acreditó que las conductas descritas en la demanda hayan sido persistentes y públicas y que la solicitud de una auditoria a la demandante no podía considerarse como una conducta de acoso laboral.

#### **IV. GRADO DE JURISDICCIONAL DE CONSULTA**

Siendo adversa la decisión de primer grado a las pretensiones de la demandante, corresponde a la Sala avocar el grado jurisdiccional de consulta, en virtud de lo dispuesto en el artículo 69 del CPTSS.

#### **V.PROBLEMA JURÍDICO**

Conforme a las pretensiones formuladas la controversia jurídica en el sub examine, se contrae en determina: i) si a la demandante le asiste derecho al reconocimiento y pago de vacaciones del año 2015, menaje, bono de cumplimiento, medicina prepagada por cuenta del último mes laborado, tiquetes aéreos y ii) establecer si la actora sufrió acoso laboral.

#### **VI.FUNDAMENTOS NORMATIVOS, LEGALES Y JURISPRUDENCIALES**

##### **Estimamos aplicables**

- Ley 1010 de 2006

##### **Subreglas:**

**DISTRITO JUDICIAL DE CARTAGENA  
TRIBUNAL SUPERIOR  
SALA SEGUNDA DE DECISION  
SALA LABORAL**



- **Consonancia.** Sentencia radicada SL4430-014 - 45348 de fecha 19 de febrero de 2014, Magistrada Ponente: CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO.
- **Acoso Laboral.** Sentencia T317 de 2020. MP CRISTINA PARDO.

## **VII. ARGUMENTOS PARA RESOLVER**

La controversia en esta instancia se decidirá de acuerdo a las pretensiones de la demanda.

Dentro del presente asunto es un hecho pacífico y sin discusión que entre la demandante KAREN EILERS SMITH y el HOTEL SOFITEL SANTA CLARA S.A. en reestructuración, existió un contrato de trabajo a término indefinido desde el 1 de mayo de 2011 hasta el 28 de septiembre de 2015, desempeñándose la actora como gerente de LeSpa; que dicho contrato terminó por decisión unilateral y sin justa causa de la demandada, quien procedió a cancelarle a la actora la correspondiente indemnización por despido injusto (folio 26 al 28)

### **VACACIONES**

Indica la demandante que a la finalización de su contrato de trabajo no le fueron canceladas las vacaciones del año 2015.

De acuerdo con oferta laboral visible a folio 30 al 32 del expediente, la actora tendría derecho a cinco (5) semanas de vacaciones por año cumplido.

Conforme a las pruebas aportadas al plenario se pudo constatar que la demandada liquidó y pagó el valor de las vacaciones al finalizar la relación laboral de la demandante, tal como consta en los folios 238 y 244; el primero de los folios corresponde al depósito judicial por el valor de las prestaciones sociales finales y el segundo a la liquidación realizada por la empresa en los cuales se detalla claramente el pago de las vacaciones del año 2015.

En tal sentido, al venir acreditado que el demandado pagó a la actora dicho concepto, se impone confirmar la absolución decretada por el a quo frente a la referida pretensión.

### **MENAJE**

De conformidad con la oferta laboral visible a folio 30 al 32 del expediente, la demandante tenía derecho a transportar 150 kilos de menaje desde Cartagena

**DISTRITO JUDICIAL DE CARTAGENA  
TRIBUNAL SUPERIOR  
SALA SEGUNDA DE DECISION  
SALA LABORAL**



de Indias hasta su ciudad de origen en Brasil al momento de finalizar su contrato de trabajo.

Sin embargo, para que se generara el pago de este concepto era necesario que la demandante aportara factura o cotización del valor de los 150 kg de menaje a los que tenía derecho a transportar, pues dicho valor dependía de lo que la empresa transportadora en su momento cobrara por los 150 kg de menaje.

Al analizar el acervo probatorio, arrojado al plenario, se evidencia que la demandante nunca le presentó a la demandada factura y/o cotización sobre cuál era el valor que le cobraría una empresa transportadora por llevar su menaje a su país de origen, inclusive se constata que en fecha 26 de octubre de 2015 (folio 38) la empresa demandada la requirió para que entrega de la factura y/o cotización del valor del envío del menaje, no obstante, ésta no allegó tal cotización o por lo menos de ello no reposa prueba en el dossier.

Adicionalmente, la pretensión no está llamada a prosperar por cuanto al plenario no se allegó prueba alguna que dé certeza del valor de transportar un menaje de 150 kg a Brasil, lugar de origen de la demandante, aunado a que la demandante aceptó en su interrogatorio de parte que, ella nunca entregó factura o cotización a la demandada y que se limitó a realizar averiguaciones sobre el valor o costo de transportar los 150Kg de menaje, y en todo caso, la demandante nunca abandonó el país tras la terminación de su contrato de trabajo, por ende no se cumplieron las condiciones establecidas contractualmente para que tuviera lugar el pago de dicha prebenda.

### **BONO DE CUMPLIMIENTO DE METAS**

Frente a este punto, se advierte que conforme a la oferta laboral visible a folio 30 al 32 del expediente, la demandante tendría derecho a un bono anual equivalente a un o máximo dos salarios mensuales netos pagaderos por objetivos cumplidos – desempeño.

De acuerdo con el interrogatorio de parte absuelto por el representante legal de la empresa demandada, este bono se otorgaba a la actora por el cumplimiento de metas en el respectivo año, se liquidaba en diciembre de cada año y se pagaba en el mes de febrero del siguiente año. E igualmente manifestó que no se pagaba proporcional en caso de que el empleado se retirase antes de diciembre del respectivo año, e indicó respecto a la actora que no había cumplido a septiembre de 2015 con las metas de ese año.

**DISTRITO JUDICIAL DE CARTAGENA  
TRIBUNAL SUPERIOR  
SALA SEGUNDA DE DECISION  
SALA LABORAL**



De las pruebas recaudadas no pudo esta Sala establecer si la demandante a 28 de septiembre de 2015, había cumplido con las metas tanto cuantitativas, como cualitativas que el Hotel se había proyectado para el año 2015, y que le fueron comunicadas en oficio que milita a folios 56 y 57 del expediente.

### **DEVOLUCIÓN DEL PAGO ÚLTIMO MES DE MEDICINA PREPAGADA**

De entrada, debe concluir la Sala que esta pretensión tampoco tiene vocación de prosperidad, teniendo en cuenta que al plenario se allegó constancia de pago del mes de septiembre de 2015 a la entidad COLSANITAS MEDICINA PREPAGADA por parte de la demandada, conforme se constata a folios 225 del sub lite.

### **TÍQUETES AEREOS**

En lo que concierne a esta pretensión, se advierte que, conforme a la oferta laboral, la demandante le asistía el derecho al reconocimiento de un tiquete aéreo a su país de origen o cualquier otro destino. No obstante, la actora en el interrogatorio de parte confesó que dichos tiquetes le fueron entregados por lo que, no está llamada a prosperar dicha pretensión,

### **ACOSO LABORAL**

Finalmente, solicita la actora se imponga la sanción establecida en el artículo 10 numeral 3 de la Ley 1010 de 2006, tanto a los trabajadores como a la demandada por haber incurrido en conductas de acoso laboral.

Al respecto, vale recordar que el artículo 2º de la Ley 1010 de 2006 define el acoso laboral en los siguientes términos: “...se entenderá por acoso laboral toda conducta **persistente** y **demostrable**, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, **encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo**”.

Por su parte, la Organización Internacional del Trabajo – OIT define el acoso laboral como una “acción verbal o psicológica de índole sistemática, repetida persistente por la que, en el lugar de trabajo en conexión con el trabajo, una persona o un grupo de personas hieren a una víctima, la humilla, ofende o amedrenta”.

**DISTRITO JUDICIAL DE CARTAGENA**  
**TRIBUNAL SUPERIOR**  
**SALA SEGUNDA DE DECISION**  
**SALA LABORAL**



Por su parte, la Corte Constitucional en Sentencia C-780 de 2007 se refirió a este fenómeno e indicó que el acoso laboral constituye una práctica mediante la cual de manera recurrente o sistemática se ejercen contra un trabajador actos de violencia psicológica, en algunos casos física, encaminados a acabar con su reputación profesional o autoestima, agresiones que pueden generar enfermedades profesionales (“*estrés laboral*”) e inducir a la renuncia del empleado.

Asimismo, el Alto Tribunal Constitucional en sentencia T-317 de 2020, M.P. CRISTINA PARDO SCHLESINGER, indicó que el acoso puede clasificarse en diferentes modalidades en atención a la posición que ocupen el sujeto pasivo y el sujeto activo: “*Acoso vertical descendente: ocurre cuando el agresor es el superior jerárquico del trabajador afectado. Acoso vertical ascendente: se configura cuando el sujeto pasivo de la agresión es una persona de rango jerárquico superior en el entorno laboral. Acoso horizontal: se manifiesta entre compañeros de trabajo que se encuentran en el mismo nivel o posición en el lugar de trabajo*”.

En esa misma sentencia, la Corte Constitucional señaló que: “*Al ser el acoso laboral un proceso de situaciones sistemáticas y continuas en el tiempo se pueden evidenciar una serie de fases que comprenden: un conflicto, una etapa de estigmatización, la posible intervención de la empresa o jefe inmediato, la posterior marginación de la víctima y, finalmente, la exclusión de la vida laboral o terminación del vínculo contractual.*”

*Lo anterior, puede generar en la víctima efectos a nivel psicológico, físico y/o social como depresión, ansiedad, ataques de pánico, irritabilidad, disminución de la autoestima, bajo rendimiento laboral o aislamiento; circunstancia esta que atenta contra los derechos fundamentales del trabajador, en especial, su dignidad humana”.*

Es importante advertir que no todo tipo de conducta puede catalogarse como acoso laboral. La ley 1010 de 2006, ha establecido una serie de definiciones y modalidades de acoso laboral, tales como: maltrato laboral, persecución laboral, discriminación laboral, entorpecimiento laboral, inequidad laboral y desprotección laboral.

En su artículo 7 la ley 1010 de 2006, trae una serie de conductas que constituyen acoso laboral si se presentan de manera repetida y pública: “**ARTÍCULO 7o. CONDUCTAS QUE CONSTITUYEN ACOSO LABORAL.** Se presumirá que hay acoso laboral si se acredita la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las siguientes conductas:

a) *Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias;*

b) *Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social;*

**DISTRITO JUDICIAL DE CARTAGENA  
TRIBUNAL SUPERIOR  
SALA SEGUNDA DE DECISION  
SALA LABORAL**



c) Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo;

d) Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo;

(...)

*En los demás casos no enumerados en este artículo, la autoridad competente valorará, según las circunstancias del caso y la gravedad de las conductas denunciadas, la ocurrencia del acoso laboral descrito en el artículo [2o](#).*

*Excepcionalmente un sólo acto hostil bastará para acreditar el acoso laboral. La autoridad competente apreciará tal circunstancia, según la gravedad de la conducta denunciada y su capacidad de ofender por sí sola la dignidad humana, la vida e integridad física, la libertad sexual y demás derechos fundamentales.*

*Cuando las conductas descritas en este artículo tengan ocurrencias en privado, deberán ser demostradas por los medios de prueba reconocidos en la ley procesal civil.*

Descendiendo al presente caso, sea lo primero advertir que, la demandante no presentó queja alguna por los hechos que considera en la demanda como acoso laboral ante su empleador o ante el Ministerio del Trabajo, por lo tanto, no se activaron las medidas preventivas ni los mecanismos de protección que establece el artículo 11 de la Ley 1010 de 2006. Si bien a folio 68 al 71, se evidencia una carta de fecha 11 de septiembre de 2015 dirigida a “Mauren”, poniendo de conocimiento unas inquietudes y recordándole las múltiples quejas de maltrato, lo cierto es que del mismo no se desprende que la demandante sea la víctima del maltrato, y por otro lado no se encuentra constancia de haber sido recibida por su destinataria.

La demandante alega que fue víctima de acoso laboral por parte de sus jefes inmediatos, que de esta situación tenía conocimiento la jefa de recursos humanos señora Mauren Cabarcas, pero que no hizo nada para terminarlos. Que este acoso se veía reflejados en gritos e insultos, amenazas de que le estaban buscando reemplazo.

Del acervo probatorio arrimado al plenario, no se puede tener la certeza que las conductas descritas por la demandante, constituyan acoso laboral; las conductas narradas se asemejan más a desacuerdos frente a decisiones de los superiores o conflictos que puede surgir de las tareas dadas y en todo caso en ninguno de estos hechos busca destruir al trabajador, sino que lo que se busca es un aumento de productividad.

En el sub examine se recepcionaron los testimonios de las señoras MAUREN CABARCAS, NOHORA CRUZ y JURANI CARDENAS.

**DISTRITO JUDICIAL DE CARTAGENA  
TRIBUNAL SUPERIOR  
SALA SEGUNDA DE DECISION  
SALA LABORAL**



La testigo Mauren Cabarcas manifestó que, era cierto que en las reuniones de comités que se realizaban, se alzara la voz y que se presentaran discusiones, pero que los jefes nunca fueron irrespetuosos o utilizaron palabras groseras. Que no recuerda haber escuchado que algunos de los gerentes hayan dicho “ustedes no sirven para nada” o que le hayan dicho a la demandante que se “creía la dueña del spa”. Que el gerente es un señor francés y les hace llamados de atención en las reuniones, individualmente o en las evaluaciones.

Mientras que la testigo Nohora Cruz sostuvo que, ella solo tenía conocimiento de los pagos hechos a la demandante, que todo lo que reclama la demandante le fue pagado, pero no tenía conocimiento de los demás hechos de la demanda.

Por su parte la testigo Juranis Cárdenas, quien fuera la asistente de la demandante, indicó que ella jamás presencié ninguno de los hechos narrados por la demandante, que ella simplemente escuchaba los comentarios que, hacia la demandante, pero nunca habló en detalle con ella de lo que conversaba con el gerente.

De las pruebas testimoniales traídas al plenario no puede llegar la Sala al convencimiento que la demandante fue víctima de acoso laboral por parte de sus jefes inmediatos. Tampoco de los correos electrónicos allegados, se evidencia conducta de acoso laboral, pues los mismos no contienen amenazas, ofensas o malos tratos para con la demandante.

Así las cosas, no encuentra la Sala que en el presente asunto se haya configurado un caso de acoso laboral, y por lo tanto se confirmara la sentencia consultada.

### **VIII. COSTAS**

Sin Costas en esta instancia. Se autoriza a la secretaria de esta Sala, teniendo en cuenta que no hay más gastos que liquidar, que una vez allegado el expediente a dicha dependencia y ejecutoriada la providencia, proceda a enviar el mismo al juzgado de origen.

### **IX. DECISIÓN DE SEGUNDA INSTANCIA**

En mérito de lo expuesto la Sala Segunda de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cartagena, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

**DISTRITO JUDICIAL DE CARTAGENA  
TRIBUNAL SUPERIOR  
SALA SEGUNDA DE DECISION  
SALA LABORAL**



**RESUELVE**

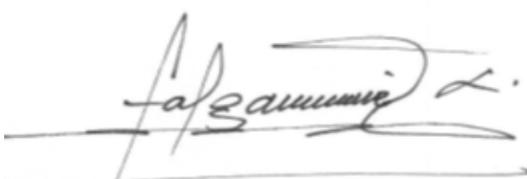
**PRIMERO: CONFIRMAR** la sentencia consultada de fecha 14 de febrero de 2017, proferida por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Cartagena en este proceso ordinario laboral de **KAREN EILERS SMITH** contra **HOTEL SOFITEL SANTA CLARA S.A. EN REESTRUCTURACIÓN**, conforme a lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.

**SEGUNDO: SIN COSTAS** en esta instancia. Se autoriza a la secretaria de esta Sala, teniendo en cuenta que no hay más gastos que liquidar, que una vez allegado el expediente a dicha dependencia y ejecutoriada la providencia, proceda a enviar el mismo al juzgado de origen.

**NOTIFIQUESE Y CUMPLASE**

  
CARLOS FRANCISCO GARCÍA SALAS  
Magistrado Sala Laboral

**CARLOS FRANCISCO GARCÍA SALAS**  
Magistrado Ponente



**FRANCISCO ALBERTO GONZALEZ MEDINA**  
Magistrado

  
**JOHNESSY DEL CARMEN LARA MANJARRES**  
Magistrada