El siguiente es el documento presentado por el Magistrado Ponente que sirvió de base para proferir la providencia dentro del presente proceso. El contenido total y fiel de la decisión debe ser verificado en el audio que reposa en la Secretaría de esta Sala.



RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO

TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE PEREIRA

SALA CUARTA DE DECISIÓN LABORAL

Magistrada Sustanciadora

**OLGA LUCÍA HOYOS SEPÚLVEDA**

**Providencia.** Sentencia – 2ª instancia – 09 de mayo de 2017

**Proceso.** Ordinario laboral – Revoca decisión del a quo y accede a las pretensiones

**Radicación Nro.** : 66001-31-05-002-2014-00348-01

**Demandante:** Luz Helena Posada Gómez

**Demandado:** Empresa de Telecomunicaciones de Pereira SA ESP

**Juzgado de Origen:** Segundo Laboral del Circuito de Pereira

**Tema a Tratar: GARANTÍA A LA ESTABILIDAD LABORAL DEL ARTÍCULO 26 DE LA LEY 361 DE 1997. REINTEGRO.** [S]igue arropada la demandante con la presunción de la terminación del contrato por causa de su situación de discapacidad; de esta forma se abre el paso para que la Sala revoque la decisión de primera instancia, declare que carece de todo efecto jurídico dicha terminación y en consecuencia, se proceda al reintegro de la actora al mismo cargo, uno similar o mayor al que venía desempeñando, para lo cual contará con el término de un (1) mes, contado a partir de la ejecutoria de la sentencia. Asimismo el pago de la respectiva indemnización sancionatoria equivalente a 180 días de salario que se liquidará con el salario de $1.149.981, debidamente aceptado por la parte demandada y al pago de salarios y prestaciones sociales dejados de percibir y que tiene derecho desde el 25-10-2011 y hasta que se haga efectivo el reintegro.

En Pereira, a los nueve (09) días del mes de mayo de dos mil diecisiete (2017), siendo las nueve de la mañana (9:00 a.m.), la Sala Cuarta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Pereira, se declara en audiencia pública con el propósito de resolver el recurso de apelación frente a la sentencia proferida el 26 de agosto de 2015 por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Pereira, dentro del proceso que promueve la señora **Luz Helena Posada Gómez** contra la **Empresa de Telecomunicaciones de Pereira SA ESP.**

**REGISTRO DE ASISTENCIA:**

Demandante y su apoderado: Demandado y su apoderado:

**TRASLADO A LAS PARTES**

En este estado se corre traslado a los asistentes para que presenten sus alegatos.

**ANTECEDENTES**

**1. Síntesis de la demanda y su contestación**

Pretende la señora Luz Helena Posada Gómez que se declare que la terminación del contrato de trabajo celebrado con la Empresa de Telecomunicaciones de Pereira SA ESP fue ilegal e ineficaz, al gozar de estabilidad laboral reforzada; en consecuencia, se le condene a la última a reintegrarla en el mismo cargo o superior y a pagarle los salarios dejados de percibir desde noviembre de 2011 hasta la fecha, las prestaciones sociales y la indemnización establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Fundamenta sus pretensiones en que: (i) entre ellos se celebró el 25-10-2008 un contrato de trabajo a término fijo, para ser supervisora de cartera, con un salario de $1.149.981; (ii) desde inicios de 2011 la empresa inició un proceso para tercerizar los cargos, y se le comunicó que debía presentar su carta de renuncia y amoldarse a dicho proceso si consideraba seguir trabajando con ellos, situación a la que se opuso al ver afectado su salario.

(iii) Antes de la fecha de finalización del contrato de trabajo, le informaron su no renovación, por no acogerse a los lineamientos de la tercerización; (iv) situación que afectó su salud, tanto así que se le diagnosticó depresión, ansiedad y estrés laboral, que le generó incapacidades y remisiones a urgencias antes de la expiración y a la fecha de terminación del contrato; las que incluso siguieron, después de fenecer el mismo, concretamente hasta diciembre de 2011; (v) la empresa no solicitó la autorización ante el Ministerio de Trabajo. (vi) Agrega que para tal momento estaba a un año de pensionarse.

**Empresa de Telecomunicaciones de Pereira SA ESP.** Aceptó la existencia del contrato de trabajo, su no renovación y la falta de autorización del Ministerio de Trabajo; de otro lado dijo no constarle los problemas de salud de la señora Posada Gómez; también negó el proceso de tercerización, la solicitud de la carta de renuncia a la trabajadora y que se encontrara incapacitada al momento de ser desvinculada. Frente a las pretensiones se opuso y planteó la excepción de “prescripción”.

Se deja constancia que hoy como sucesor procesal obra Une EPM Telecomunicaciones SA (fl.71 cdno.2)

**2. Síntesis de la sentencia objeto de apelación**

El Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Pereira absolvió a la empresa Telecomunicaciones de Pereira SA de todas las pretensiones de la demanda.

Como fundamento de su decisión manifestó, que se acreditó la existencia de un contrato de trabajo a término fijo desde el 25-10-2006 hasta el 24-10-2011, al aceptarlo la demandada y dar cuenta de ello la certificación que obra a folio 15.

Igualmente que en la empresa, para la época de los hechos, estaba realizando un proceso de tercerización, que le acarreó trastornos emocionales y altos niveles de estrés a la actora, y por ello estuvo incapacitada.

No obstante, concluyó la Jueza que la terminación del vínculo laboral no obedeció a los problemas de salud de la demandante, sino porque no quiso aceptar una forma diferente de contratación como lo confesó en el interrogatorio de parte. Además, para el fecha en que se dio el preaviso y se terminó el contrato no gozaba de incapacidad, ni contaba con un porcentaje de pérdida de capacidad laboral; pues si bien se demostró los problemas de salud, también se acreditó que los superó con el tratamiento, tanto que podía realizar sus labores, al no ser necesario permanecer incapacitada según su médico tratante.

**3. Síntesis del recurso de apelación**

Inconforme con la decisión, la apeló la parte actora y expuso que si bien es cierto no se allegaron las pruebas suficientes para demostrar que estaba incapacitada, sí fueron suficientes para probar que se encontraba en tratamiento médico desde agosto hasta febrero del siguiente año, como lo expresó el Despacho; por lo que estaba en un estado de debilidad manifiesta, sin que sea necesario demostrarse que la persona se encuentre invalida o con una calificación. Afectación en su salud emocional que tiene por causa la tercerización laboral que utilizó la empresa, que afectó sus prestaciones sociales, más aún cuando estaba en miras de obtener la pensión.

Añadió, que la empresa al contestar la demanda aceptó que no solicitó al inspector del trabajo la autorización.

**CONSIDERACIONES**

**1. Problemas jurídicos**

De acuerdo con lo anterior, la Sala plantea los siguientes interrogantes:

(i) ¿Se encontraba la actora en estabilidad laboral reforzada al momento de la terminación del contrato de trabajo?

(ii) ¿Se cumplieron los presupuestos para poder dar por terminado el contrato de trabajo de la señora Posada Gómez?

(iii) ¿Hay lugar al reintegro de la demandante a su sitio de trabajo, junto con el pago del salario y sus prestaciones sociales, y/o reconocer la indemnización del artículo 26 de la Ley 361 de 1997?

**2. Soluciones a los interrogantes planteados**

**2.1 Fundamento jurídico**

**2.1.1 Garantía a la estabilidad laboral del artículo 26 de la Ley 361 de 1997**

La Ley 361 de 1997, norma considerada como un mecanismos de integración social de las personas en situación de discapacidad, según la exposición de motivos[[1]](#footnote-1), establece mecanismos obligatorios que garantizan la incorporación social de las personas en situación de discapacidad, en los distintos lugares en donde actúan como parte del conglomerado social y ampara la permanencia en el empleo luego de haber adquirido la respectiva situación de discapacidad[[2]](#footnote-2) física, sensorial o sicológica, como una medida de protección especial y de acuerdo a su capacidad laboral.

Por tal razón, el artículo 26 de la citada ley, que forma parte del capítulo IV, relativo a la integración laboral, señala que una **persona en situación de discapacidad** no puede ser despedida o su contrato terminado por razón de la misma, salvo que medie autorización de la oficina de trabajo; si esto se omite tendrá derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta (180) días de salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar.

En la misma línea y con el objeto de tener mayor claridad sobre a quiénes cobija la Ley 361 de 1997, ha de señalarse que la Ley 762 de 2002, por medio de la cual se aprueba la Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra las Personas con Discapacidad, establece en el canon 1, que **el término discapacidad hace referencia a una deficiencia física, mental o sensorial, ya sea de naturaleza permanente o temporal, que limita la capacidad de ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria,** que pueda ser causada o agravada en el entorno económico y social.

En similares términos lo dispuso el artículo 2 de la Ley Estatutaria 1618 de 2013, por medio de la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las **personas con discapacidad, que las define 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.”* (Negrilla nuestra).

A pesar de lo expuesto, en relación con el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, **la Sala Laboral** de la Corte Suprema de Justicia[[3]](#footnote-3) ha sostenido que además de ser una garantía de carácter especial dentro de la legislación del trabajo, procede exclusivamente para las personas que presenten limitaciones en grado moderado, severo y profundo, no para aquellas que padezcan cualquier tipo de limitación o incapacidad temporal por afecciones de salud, ello por cuanto, **los artículos 1 y 5 de la citada Ley delimitaron el alcance de protección para las personas en situación de discapacidad moderada, severa y profunda**.

De la misma forma, ha dicho que como la mencionada norma no determina los extremos en que se encuentran las limitaciones prenombradas, se debe recurrir al hoy derogado Decreto 2463 de 2001[[4]](#footnote-4), pero vigente para el momento de los hechos, que sí lo hacía en el artículo 7, y que resultaba aplicable por cuanto en el artículo 1 indicaba que el Decreto comprendía, entre otras, a las personas con derechos y beneficios contemplados en la Ley 361 de 1997.

Es así como el artículo 7 del Decreto en comento establecía que se presenta una limitación moderada cuando la pérdida de capacidad laboral oscila entre el 15% y el 25%; severa, la que es mayor al 25%, pero inferior al 50% y profunda, si el grado de minusvalía supera el 50%; frente a estos porcentajes es pertinente aclarar se refieren al porcentaje de pérdida de capacidad laboral, como un todo, que es diferente al de deficiencia física, mental y sensorial que es uno de los ítems que la integran.

Se colige entonces, que para la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, la prohibición que contiene el artículo 26 de la Ley 361 cobija a las personas que tienen un grado de invalidez dentro de la limitación moderada, esto es, que se enmarque el porcentaje de pérdida de capacidad laboral igual o superior al 15%.

Lo anterior deja entrever que para que un trabajador acceda a la indemnización del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, se requiere, según tal Corporación, concurran los siguientes requisitos:

***“(i)*** *que se encuentre en una de las siguientes hipótesis: a) con una limitación “moderada”, que corresponde a la pérdida de la capacidad laboral entre el 15% y el 25%, b) “severa”, mayor al 25% pero inferior al 50% de la pérdida de la capacidad laboral, o c) “profunda” cuando el grado de minusvalía supera el 50%;* ***(ii)*** *que el empleador conozca de dicho estado de salud; y* ***(iii)*** *que termine la relación laboral “por razón de su limitación física” y sin previa autorización del Ministerio de la Protección Social”[[5]](#footnote-5).*

Sin embargo, el aparte del canon 1 de la Ley 361 de 1997, que se ocupa de sus destinatarios, “personas con limitaciones severas y profundas” fue objeto de control constitucional, a través de la Sentencia **C-824 de 2011**, donde el órgano Constitucional apuntó que tales no se limitan a las personas con tal grado de discapacidad; por el contrario, **cobija a todas las personas con limitaciones en general, que "*tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás*"**, sin restricciones a los derechos, beneficios o garantías.

De esta forma, en aplicación del principio pro operario, para la Sala mayoritaria el ámbito del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 arropa a todas las personas en **situación de discapacidad** que se traduce en **deficiencia física, mental y sensorial** y no solamente a las que tienen una discapacidad moderada, severa y profunda.

Entendimiento que es el que le ha dado la Corte Constitucional al artículo 26 de la Ley 361; por ende, este amparo lo gozan también las personas en **situación de discapacidad o en general con una situación de discapacidad física, sensorial o sicológica para realizar su trabajo regularmente**, sin requerir calificación o discapacidad declarada, certificada y cuantificada[[6]](#footnote-6), al bastar, se trate de persona en situación de vulnerabilidad por razones de salud[[7]](#footnote-7); coincidiendo sí los órganos Constitucional y de la especialidad laboral en los restantes requisitos para acceder a la protección que establece esta ley en el canon citado.

Ahora, de cumplirse los supuestos de la norma que se viene comentando, como sanción no solo procede la indemnización que plantea el artículo 26 *ibidem*, dado que la Corte Constitucional al condicionar su exequibilidad, mediante Sentencia C-531 de 10-05-2000[[8]](#footnote-8), dijo que también, carece de todo efecto jurídico el despido o la terminación del contrato de una persona por razón de su situación de discapacidad, sin que exista autorización previa de la oficina de trabajo, donde constate la configuración de la existencia de una justa causa para el despido o terminación del respectivo contrato. Situación que acata la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia en providencia reciente[[9]](#footnote-9), en lo que respecta a la sanción del reintegro, en los términos establecidos por esta Corporación.

**2.1.2 Modalidades de terminación del contrato de trabajo**

El art. 61 del CST señala que el contrato de trabajo puede terminar entre otros, por muerte del trabajador, mutuo consentimiento, expiración del plazo fijo pactado, terminación de la obra o labor contratada, por decisión unilateral y justa de las partes contratantes.

Cuando se trata de este último evento, exige el parágrafo del canon 62 y 63 ib se manifieste a la otra parte al momento de la extinción, la causal o motivo de esta determinación, sin que posteriormente puede alegarse válidamente causal o motivos distintos.

**2.2 Fundamento fáctico**

De manera liminar, debe decirse que no hay discusión, por cuanto no fue objeto de apelación que:

(i) Las partes estuvieron atadas con un contrato de trabajo a término fijo desde el 25-10-2006 con vencimiento el 24-10-2011, donde se desempeñó la actora como supervisora de cartera, con un salario de $1.149.981 (fl.15).

(ii) La demandada el 12-09-2012 le informó a la demandante que su contrato terminaba el 24-10-2011, al no renovarse (fl.14).

Así las cosas, la Sala se adentra en el análisis del cumplimiento de los requisitos previamente descritos, que de ser probados darían lugar a la ineficacia del despido por gozar la trabajadora de estabilidad laboral reforzada.

**a)Limitación de la parte actora**

Está acreditado que la señora Luz Helena Posada Gómez estuvo incapacitada, según el cuadro de reporte de novedades de incapacidades de la actora (fl. 94), allegado por la empresa demandada; en el que se observa: a) un día - el 29-07-2011- por “taquicardia e hipertensión compatible con ansiedad; b) 8 días por “trastorno mixto de ansiedad y depresión”, del 01-08-2011 al 08-08-2011; c) 7 días de 09-08-2011 al 15-08-2011; y d) 10 días del 30-08-2011 al 08-09-2011.

Igualmente, que se le diagnosticó “trastorno de ansiedad generalizada”, según la médica de urgencias de Salud Total EPS, quien estableció en la anamnesis *“refiere lleva 32 años laborando, está pendiente pensionarse pero no la van a volver a contratar y entonces está muy triste ir (sic) a perder su pensión, refiere no es justo*” asimismo la remisión a psiquiatría.

Padecimiento que fue continuo en los meses de agosto, septiembre, octubre noviembre de 2011, según se lee en la historia clínica (Fls 22 a 32); al presentar periodos de tristeza, desmotivación, angustia, ansiedad y llanto, según el médico tratante del Instituto Prointegración de la Salud Mental IPIS LTDA. Como tratamiento se le prescribió en un inicio clonacepan, cetralina (fl. 27), con los que continuó en el mes de noviembre.

Con las declaraciones de María Esperanza Ríos Mape y Jorge Iván Correo Vásquez se probó que la empresa había iniciado proceso de tercerización laboral, conocimiento que derivan por ser trabajadores de la Empresa Telecomunicaciones de Pereira SA ESP y que se corrobora con la misma carta de terminación del vínculo laboral de la actora donde se establece *“…y habida cuenta de la tercerización del proceso de cartera acaecido desde inicios del año, y tal como había sido socializado con usted desde aquella época…”,* causa que de forma vehemente la demandante endilgó como el motivo de su enfermedad y de terminación de su vínculo laboral, por no acceder a ella.

Lo anterior permite entrever que la señora Posada Gómez al momento del preaviso, si bien no estaba incapacitada, ni tenía una calificación de la pérdida de capacidad laboral, sí se encontraba con una deficiencia mental a largo plazo que le impedía de manera regular ejercer su trabajo como supervisora de cartera, pues padecía de trastorno mixto de ansiedad y depresión que le generaron incapacidades intermitentes y que prolongaron hasta la finalización del contrato, que tuvo por causa la tercerización laboral en el departamento de cartera en la que se vio inmiscuida, pero que finalmente no participó al no aceptar; situación que se entiende al tratarse de una mujer con 54 años de edad, con aspiraciones de pensionarse, al no poderse negar que por su edad está en desventaja para seguir activa en el mercado laboral en condiciones que le permitieran pensionarse con una apropiada mesada pensional; negativa que resultó siendo el motivo para dar por terminado el contrato laboral por vencimiento del plazo (fl.14)

Y nótese que el preaviso se entregó el lunes 12-09-2011, cuando la actora salía de una incapacidad de diez (10) días, que culminó el día viernes 08-09-2011, sin que por ello pueda inferirse que haya superado la deficiencia mental; por el contrario, en el mes de noviembre, luego de terminar el contrato de trabajo recayó (fl. 32).

Es así que se evidencia una situación de salud que le dificultó sustancialmente el desempeño de sus labores “supervisión de cartera” en condiciones regulares[[10]](#footnote-10).

Así las cosas, a la demandante le asiste la garantía a la estabilidad laboral reforzada del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 al encontrarse dentro de las personas con limitaciones en general, hoy catalogadas en situación de discapacidad, así no tenga dictaminada una PCL en porcentaje alguno, al no compartirse la interpretación realizada por la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, como ya se dijo.

**b) Conocimiento del empleador del estado de salud de la trabajadora**

Al revisar la prueba documental se llega a la certeza del conocimiento por parte del empleador del estado de salud de la señora Posada Gómez desde julio de 2011, fecha en la que la médica de la empresa, dictaminó que la accionante padecía de “taquicardia e hipertensión compatible con ansiedad”, el que posteriormente se convirtió en “trastorno mixto de ansiedad y depresión”, según el Instituto Prointegral de Salud Mental IPIS LTDA., que perduró hasta el momento de la terminación de su contrato de trabajo en octubre de 2011; conocimiento que también tuvo por el registro de incapacidades del 29-07-2011 al 08-09-2011 que llevaba la empresa (fls. 94), sucesos de los que necesariamente se entera el empleador dada la ausencia de su trabajador.

**c) Terminación de la relación laboral “por razón de su deficiencia mental” y sin previa autorización del Ministerio de la Protección Social**

Por lo que antecede y habida cuenta que se probó que la actora al momento de la terminación del contrato de trabajo, se encontraba con deficiencia física y mental, le correspondía al empleador solicitar la respectiva autorización ante el Ministerio de Trabajo, teniendo en cuenta que se presume el nexo causal entre el estado debilidad manifiesta de la señora Posada Gómez y su desvinculación laboral, debiendo de esta forma a la empresa, que la misma, no fue un acto discriminatorio.

Situación que no desvirtuó la empresa, si en cuenta se tiene que las testigos Andrea Darly Cantor Amador y Adriana Cifuentes Aránzazu, solicitadas por esa parte, a pesar de ser enfáticas en señalar que la terminación del contrato de la señora Posada Gómez fue por vencimiento del término y que la actora no estaba incapacitada, conocieron, dada su condición de compañeras de trabajo, también de los quebrantos de salud que padecía, específicamente los trastornos de depresión y ansiedad, que hacía imperante, aún de existir causal de terminación del contrato, obtener el permiso del Ministerio de Protección Social, para develar cualquier manto de duda del verdadero motivo para tal decisión.

Entonces, sigue arropada la demandante con la presunción de la terminación del contrato por causa de su situación de discapacidad; de esta forma se abre el paso para que la Sala revoque la decisión de primera instancia, declare que carece de todo efecto jurídico dicha terminación y en consecuencia, se proceda al reintegro de la actora al mismo cargo, uno similar o mayor al que venía desempeñando, para lo cual contará con el término de un (1) mes, contado a partir de la ejecutoria de la sentencia. Asimismo el pago de la respectiva indemnización sancionatoria equivalente a 180 días de salario que se liquidará con el salario de $1.149.981, debidamente aceptado por la parte demandada y al pago de salarios y prestaciones sociales dejados de percibir y que tiene derecho desde el 25-10-2011 y hasta que se haga efectivo el reintegro.

**EXCEPCIÓN DE PRESCRIPCIÓN**

La excepción de prescripción propuesta por la demandada no tiene vocación de prosperidad al mediar entre la terminación del contrato -24-10-2011- y la presentación de la demanda -26-06-2014 -(fl. 19), menos de 3 años, lo que significa que ninguna de las acreencias laborales que se reclaman se encuentra cobijadas por el fenómeno de la prescripción.

**CONCLUSIÓN**

De esta forma queda claro para esta Sala mayoritaria que al tenerse por probado que la terminación obedeció a la situación de discapacidad y no se pidió la autorización del Ministerio del Trabajo, este carece de todo efecto jurídico lo que hace procedente el respectivo reintegro y la indemnización de los 180 días que alude el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, junto con los salarios dejados de percibir y prestaciones sociales.

Teniendo en cuenta lo anterior se revocará la sentencia proferida el 26-08-2015, al prosperar el recurso de apelación interpuesto por la parte demandante.

Costas en ambas instancias a cargo de la parte demandada al salir avante el recurso de apelación (art. 365 numerales 1 y 3 del CGP).

**DECISIÓN**

En mérito de lo expuesto, el **Tribunal Superior del Distrito Judicial de Pereira Risaralda, Sala Cuarta Laboral,** administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

**RESUELVE**

**PRIMERO:** **REVOCAR** la sentencia proferida el 26-08-2015 por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Pereira, dentro del proceso que promueve la señora **Luz Helena Posada Gómez** contra la **Empresa de Telecomunicaciones de Pereira SA ESP,** por lo expuesto en la parte motiva, para en su lugar:

**PRIMERO: DECLARAR** que la terminación del contrato de trabajo de la señora **Luz Helena Posada Gómez,** por parte de la **Empresa de Telecomunicaciones de Pereira SA ESP**, carece de efectos jurídicos al gozar aquella de estabilidad laboral reforzada.

**SEGUNDO: ORDENAR** a la **Empresa de Telecomunicaciones de Pereira SA ESP**,hoy **UNE EPM Telecomunicaciones SA (sucesor procesal),** que en el término de un (1) mes, contado a partir de la ejecutoria de la sentencia, reintegre a la señora **Luz Helena Posada Gómez**, a un cargo igual, similar o superior al que venía desempeñando.

**TERCERO: CONDENAR** a la **Empresa de Telecomunicaciones de Pereira SA ESP**, hoy **UNE EPM Telecomunicaciones SA (sucesor procesal),** a reconocer y pagar a la señora **Luz Helena Posada Gómez**, los salarios y prestaciones legales a los que tiene derecho liquidadas desde el 25-10-2011 y hasta que se haga efectivo el reintegro. Asimismo a título de indemnización, los 180 días de salarios, que se liquidará con el salario de $1.149.981 (inc. 2 art. 26 de la Ley 361 de 1997).

**SEGUNDO: CONDENAR** en costas en ambas instancias a la **Empresa de Telecomunicaciones de Pereira SA ESP**,hoy **UNE EPM Telecomunicaciones SA (sucesor procesal),** y a favor de la señora **Luz Helena Posada Gómez.**

Notificación surtida en estrados.

No siendo otro el objeto de la presente audiencia, se eleva y firma esta acta por las personas que han intervenido.

Quienes integran la Sala,

**OLGA LUCÍA HOYOS SEPÚLVEDA**

Magistrada Ponente

**JULIO CÉSAR SALAZAR MUÑOZ** **ANA LUCÍA CAICEDO CALDERÓN**

Magistrado Magistrada

1. Gaceta del Congreso N° 364 del 30 octubre de 1995. [↑](#footnote-ref-1)
2. CORTE COSNTITUCIONAL. Sentencia C-458 de 22-07-2015. M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado. [↑](#footnote-ref-2)
3. Sentencia de 29-06-2016. Radicado 42451. M.P. Fernando Castillo Cadena. [↑](#footnote-ref-3)
4. Derogado por el Decreto 1352 de 2013: “por el cual se reglamenta la organización y funcionamiento de las Juntas de Calificación de Invalidez, y se dictan otras disposiciones”, excepto los incisos 1 y 2 del artículo 5 e inciso 2 y parágrafos 2 y 4 del artículo 6 los que quedaron vigentes, que refieren a las Juntas de Calificación de Invalidez. La Sentencia T-395-2015 hace referencia a esta derogatoria. [↑](#footnote-ref-4)
5. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, Sala Laboral. Sentencia de 25-03-2009. Radicado 35606. M.P. Isaura Vargas Díaz reiterada en sentencia de 29-06-2016. Radicado 42451. M.P. Fernando Castillo Cadena. [↑](#footnote-ref-5)
6. CORTE CONSTITCIONAL. Sentencia T-320 de 21-06-2016. M.P. Alberto Rojas Ríos y SU-049 de 02-02-2017. M.P. María Victoria Calle Correa. [↑](#footnote-ref-6)
7. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia T -141 de 28-03-2016. M.P. Alejandro Cantillo Linares y SU-049 de 02-02-2017 M.P. María Victoria Calle Correa. [↑](#footnote-ref-7)
8. M.P. Álvaro Tafur Galvis. [↑](#footnote-ref-8)
9. Sentencia de 25-05-2016. Radicado 56315. M.P. Rigoberto Echeverry Bueno. [↑](#footnote-ref-9)
10. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia SU-049 de 02-02-2017. M.P. María Victoria Calle Correa. [↑](#footnote-ref-10)