

Proc. Ordinario Laboral No. 2019-00042-01.
Demandante: Martha Lilia Cuero Bejarano.
Demandado: Asoc. de Cabildo Indígenas del Norte del Cauca-ACIN.CXHAB WALA KIWE.
Apelación Sentencia.
Sentencia 2da. Instancia.

TRIBUNAL SUPERIOR DE DISTRITO JUDICIAL DE POPAYAN
- SALA LABORAL -

MAGISTRADO PONENTE: CARLOS EDUARDO CARVAJAL VALENCIA.

Popayán, once (11) de julio de dos mil veintidós (2022)

Vencido el término de traslado concedido a las partes para presentar por escrito alegatos de conclusión y dando aplicación a lo consagrado en el artículo 15 del Decreto 806 de 2020, convertido en legislación permanente a través de la Ley 2213 de 2022, le corresponde a la Sala entrar a resolver el recurso de apelación interpuesto por la parte demandante contra la sentencia de fecha 4 de Marzo de 2020 proferida por la Juez Segunda Civil del Circuito de Santander de Quilichao ©, dentro del **PROCESO ORDINARIO LABORAL**, adelantado por la señora **MARTHA LILIA CUERO BEJARANO** contra **LA ASOCIACION DE CABILDOS INDIGENAS DEL NORTE DEL CAUCA – ACIN CXHAB WALA KIWE**. Asunto radicado bajo la partida No. 19-698-31-12-002-2019-00042-01.

SENTENCIA

1. ANTECEDENTES

1.1. Como antecedentes fácticos y procesales relevantes, se tienen los contenidos en la demanda subsanada contenida en el expediente digital, a partir de la cual la parte demandante pretende que se declare que entre ella y **ASOCIACIÓN CABILDOS DE INDÍGENAS DEL NORTE DEL CAUCA –ACIN** existió una relación

Proc. Ordinario Laboral No. 2019-00042-01.
Demandante: Martha Lilia Cuero Bejarano.
Demandado: Asoc. de Cabildo Indígenas del Norte del Cauca-ACIN.CXHAB WALA KIWE.
Apelación Sentencia.
Sentencia 2da. Instancia.

laboral, regida mediante dos contratos de trabajo a término fijo, el primero con inicio el 25 de enero de 2016 y terminación el 9 de diciembre del mismo año, y el segundo con inicio el 6 de febrero de 2017 y terminación el 7 de diciembre del mismo año. Igualmente se declare que la relación laboral fue terminada unilateralmente sin justa causa por parte del empleador ASOCIACIÓN CABILDOS DE INDÍGENAS DEL NORTE DEL CAUCA –ACIN y sin autorización del Ministerio de Trabajo y como consecuencia se realice el reintegro de la demandante con reubicación laboral conforme a sus restricciones laborales declarando que no existió solución de continuidad y se le ordene cancelar todos los salarios, prestaciones sociales y lo correspondiente a seguridad social desde que se efectuó el despido y hasta que se verifique el reintegro. Como pretensiones subsidiarias solicita se ordene el pago a la demandante de la indemnización por despido sin justa causa, la indemnización por estado de debilidad manifiesta establecida en el artículo 26 de la ley 361 de 1997 equivalentes a seis meses de salario. Adicionalmente, se actualicen las sumas dinerarias adeudadas desde que se hizo exigible su pago, hasta la fecha en que se emita decisión definitiva, de acuerdo a la variación del índice de precios al consumidor certificado por el DANE y se reconozca sobre las anteriores sumas los intereses moratorios a que haya lugar a cargo de la entidad demandada y a favor de la demandante. Finalmente solicita que se condene en costas y agencias en derecho a favor de la demandante. (Folios 119 y SS y 159 y SS del archivo “01(250fls) cuaderno 1a.instancia...”).

1.2. Por su parte, notificada del auto admisorio de la demanda, la Asociación de Cabildos Indígenas del Norte del Cauca -ACIN CXHAB WALA KIWE, al ejercer su **DERECHO DE CONTRADICCIÓN**, con la contestación de la demanda, ésta se tuvo presentada de manera

Proc. Ordinario Laboral No. 2019-00042-01.
Demandante: Martha Lilia Cuero Bejarano.
Demandado: Asoc. de Cabildo Indígenas del Norte del Cauca-ACIN.CXHAB WALA KIWE.
Apelación Sentencia.
Sentencia 2da. Instancia.

extemporánea, a través de providencia No.66 de 15 de agosto de 2019, notificada mediante estado No.105 del día siguiente. Decisión respecto de la que no obra constancia de que hubiere sido objeto de recursos.

1.3. Una vez surtidas las audiencias de trámite correspondientes a la primera instancia, la A quo, en audiencia pública llevada a cabo el 4 de marzo de 2020, procedió a dictar sentencia, en la cual resolvió: (i) Declarar que entre la demandante y la Asociación de Cabildos Indígenas del Norte del Cauca ACI- existió una relación laboral que se rigió mediante dos contratos de trabajo a término fijo, el primero desde el 25 de enero de 2016 hasta el 9 de diciembre del mismo año y un segundo contrato desde el 6 de febrero de 2017 hasta el 7 de diciembre de la misma anualidad. (ii) Denegar las demás pretensiones de la demanda. (iii) Condenar en costas a la parte demandante.

Como fundamento de la decisión señala la A quo que en el presente asunto obran dos contratos de trabajo a término fijo inferior a un año suscritos entre las partes, donde se acredita que la demandante laboró como docente comunitaria de confianza y manejo, con los siguientes extremos temporales: El primero del 25 de enero del 2016 hasta el 9 de diciembre del 2016 y durante la vigencia de este, concretamente el 30 de agosto del 2016 la actora, sufrió un accidente de tránsito. Del segundo contrato que fue suscrito entre las partes en cumplimiento a la orden de tutela emitida el 15 de marzo del 2017, con fecha inicial el 6 de febrero del 2017 hasta el 7 de diciembre del 2017, habiendo sido pre avisado su terminación a la trabajadora el 3 de noviembre de esa misma anualidad.

Proc. Ordinario Laboral No. 2019-00042-01.
Demandante: Martha Lilia Cuero Bejarano.
Demandado: Asoc. de Cabildo Indígenas del Norte del Cauca-ACIN.CXHAB WALA KIWE.
Apelación Sentencia.
Sentencia 2da. Instancia.

Resalta que conforme prueba solicitada a la NUEVA EPS, para efectos de que certificaran si la demandante había o no agotado ante ella el trámite de calificación de origen del accidente, pérdida de capacidad laboral y fecha de estructuración, se dio contestación mediante oficio GRSO-GRS-ML-8944-19 de 23 de octubre de 2019, donde la referida entidad, reseña las incapacidades que le fueron expedidas a la señora Cuero e indica que el origen de dichas incapacidades fue catalogado como enfermedad general, destacando que con dicha contestación se aportaron los certificados de incapacidades, historia clínica, concepto de rehabilitación y pronóstico, carta de portes de recibido de las partes interesadas en el proceso y relación de autorizaciones para la señora Cuero. Señala que igualmente, el 17 de febrero de 2017 se procedió a elaborar el concepto de rehabilitación con pronóstico favorable, el cual fue oportunamente remitido y notificado a la demandante, su empleador y a la administradora del fondo de pensiones Porvenir, donde por demás se le advirtió a la señora Cuero debía presentarse a su administradora de fondo de pensiones a partir del día 181 para que ésta asumiera el reconocimiento de las subsiguientes incapacidades, así como la calificación de pérdida de capacidad laboral, la cual está en cabeza de dicha administradora según la legislación.

Refiere que estas pruebas indican sin lugar a dudas, que la demandante reintegró a laborar a partir del 21 de junio de 2017 y tal como consta en comunicación rendida por la demandada en incidente de desacato al juzgado 2 civil municipal de Santander de Quilichao, fue reubicada en el área de archivo y biblioteca del tejido de educación de la CXHAB WALA KIWE, mostrando así mismo que el segundo contrato se desarrolló dentro de las pautas allí pactadas, es decir a

Proc. Ordinario Laboral No. 2019-00042-01.
Demandante: Martha Lilia Cuero Bejarano.
Demandado: Asoc. de Cabildo Indígenas del Norte del Cauca-ACIN.CXHAB WALA KIWE.
Apelación Sentencia.
Sentencia 2da. Instancia.

término fijo inferior a un año y atendiendo las recomendaciones de salud ocupacional. Aduce que además, el accidente sufrido fue catalogado como de origen común, accidente de tránsito y de ello da fe el formulario único de reclamación de los prestadores de salud por servicios prestados a personas jurídicas –FURIPS obrante a folios 271 y 272 del cuaderno No.1 del expediente, razón por la cual el ente demandado no acudió a reportar dicho accidente como de tipo laboral, tal como lo afirma en oficio visible a folios 287 del expediente.

Concluye que para determinar si la situación de la demandante encaja o no en los presupuestos establecidos por la sala laboral de la CSJ, a efectos de brindársele la estabilidad laboral reforzada y no ser despedida por causa de su limitación, al tratarse de un contrato a término fijo inferior a un año, su terminación con preaviso no inferior a 30 días tal como consta en escrito a folios 9 de fecha 3 de noviembre de 2017, anunciándose por parte de la representante legal de la ACIN, que el contrato con la señora Cuero, finalizaría el 7 de diciembre de ese mismo año y no sería renovado, se ajusta a las formas de terminación legal consagradas en el literal c) del artículo 61 del C.S.T. “por expiración del plazo fijo pactado” y además para la fecha de la terminación del contrato de trabajo con preaviso, la demandante no se encontraba en estado de discapacidad que pudiera hacer presumible como discriminatorio el “presunto despido”, pues tal como lo relacionó la NUEVA EPS en su comunicación, ella *“logró recuperarse y reintegrarse al trabajo y los términos del proceso quedaron suspendidos”*; situación que refuerza lo concluido por la Junta Regional de calificación de invalidez del Valle del Cauca, cuando obrando como perito y ante solicitud de prueba de la misma demandante señaló a folios 317 a 319 que si bien la señora Martha

Proc. Ordinario Laboral No. 2019-00042-01.
Demandante: Martha Lilia Cuero Bejarano.
Demandado: Asoc. de Cabildo Indígenas del Norte del Cauca-ACIN.CXHAB WALA KIWE.
Apelación Sentencia.
Sentencia 2da. Instancia.

Lilia Cuero se encuentra con un grado de discapacidad de origen común del 40.7% lo que la ubica conforme al Decreto 2463 de 2001, artículo 7º, con una limitación severa, toda vez que su calificación es superior al 25%, e inferior al 50%, por las siguientes patologías: “S423 *diagnostico fractura de la diáfisis del humero izquierdo de origen accidente común y F459 trastorno de estrés postraumático o trastorno Somatomorfo de origen común*”, también es cierto que la fecha de estructuración de su pérdida es el 19 de noviembre de 2019, es decir, casi dos años después de haber sido desvinculada de la asociación demandada, peritazgo que por demás no fue objeto de ningún tipo de pronunciamiento por parte de los involucrados en el litigio, lo que permite concluir que la señora Cuero, para la fecha de la terminación de su contrato de trabajo no tenía limitación alguna que hiciera presumir que su empleador, tuviera como motivación su limitación, pues para dicha fecha no lo estaba, tal como coinciden en sus conceptos la NUEVA EPS y la referida junta de calificación de invalidez y por lo que tampoco se hacía necesario para el empleador contar con una previa autorización del inspector de trabajo.

1.4. Inconforme con esta decisión, la apoderada judicial de la parte demandante formula **RECURSO DE APELACION**, de la siguiente forma:

1.4.1. De la apelación de la parte demandante:

La apoderada judicial de la parte demandante manifiesta proponer recurso de apelación considerando que se debe tener en cuenta que en la historia clínica de la señora Martha Lilia Cuero reposa un certificado de medicina ocupacional realizado el 24 de noviembre, el

Proc. Ordinario Laboral No. 2019-00042-01.
Demandante: Martha Lilia Cuero Bejarano.
Demandado: Asoc. de Cabildo Indígenas del Norte del Cauca-ACIN.CXHAB WALA KIWE.
Apelación Sentencia.
Sentencia 2da. Instancia.

cual se hizo para el retiro de su cargo y aparece un concepto de retiro no satisfactorio con unas recomendaciones de ser valorada por la ARL y por su EPS debido a las secuelas derivadas de su accidente de trabajo, siendo el concepto de retiro determinado por el doctor Alex Iván Jutchenko, como no satisfactorio.

Aduce que después de terminado su contrato de trabajo, si bien es cierto fue reubicada dentro de sus labores, al terminar su contrato de trabajo continuó con un tratamiento médico continuo que ha llevado a que se le haya tratado las secuelas derivadas de ese accidente que ocurrió estando en vigencia el contrato de trabajo el cual ha sido calificado previamente por la junta Regional de Invalidez del Valle del Cauca con un 40.7% de pérdida de capacidad laboral, con fecha de estructuración posterior a la terminación del contrato de trabajo, pero se debe tener en cuenta que para poder ser calificada se revisó la historia clínica desde el accidente de tránsito ocurrido y que de ello se le ha desprendido secuelas de su enfermedad, de su accidente tales como “trastorno somatomorfo secundario”, consignado en el dictamen.

Igualmente, la debilidad manifiesta que se predica en el escrito de demanda se logra determinar, cuando salió favorable la acción de tutela, por la que la entidad demandada procedió a reintegrar laboralmente a la señora Martha Lilia Cuero y a pesar de tener conocimiento de su estado de salud, dio por terminado el contrato de trabajo desconociendo así su debilidad manifiesta por enfermedad o un accidente de tránsito cuando no fue totalmente restablecida su salud, y debió realizarse exámenes posteriores a la terminación del contrato de trabajo, lo cual no tuvo en cuenta el empleador, y simplemente hizo efectivo una causal objetiva como fue la terminación del contrato a término fijo dejando de lado el deber de solidaridad por

Proc. Ordinario Laboral No. 2019-00042-01.
Demandante: Martha Lilia Cuero Bejarano.
Demandado: Asoc. de Cabildo Indígenas del Norte del Cauca-ACIN.CXHAB WALA KIWE.
Apelación Sentencia.
Sentencia 2da. Instancia.

parte del empleador el cual sí conocía el estado de salud de su empleador (sic).

Endilga que en cuanto a la fecha estructuración de invalidez no debe ser determinante para establecer que la señora Martha Lilia Cuero no gozaba de una estabilidad laboral derivada de una debilidad manifiesta puesto que se logró determinar que su pérdida capacidad laboral estaba en la modalidad severa, mayor del 25% y menor del 50% lo que la hace merecedora de una estabilidad laboral reforzada; además, obra en el expediente por manifestación expresa del demandado que no acudieron a solicitar el permiso ante el Ministerio del Trabajo haciendo que el despido de la señora Martha Lilia Cuero sea ilegal de conformidad con el artículo 26 de la Ley 361, donde la Corte Suprema de Justicia en la Sala Laboral expediente 5203/2018, 56095 del 14 de noviembre del 2018, ha enfatizado que el trabajador puede acceder a la indemnización estatuida en el artículo 26 siempre y cuando cumpla los siguientes requisitos: (i) que se encuentra en uno de los grados explicados, cómo son limitación moderada o limitación severa que para el caso de la señora Martha Lilia Cuero estaría en limitación severa, (ii) que el empleador conozca de dicho estado de salud, y se logró demostrar que el empleador conocía dicho estado de salud, tanto así que hizo su reubicación, hizo los movimientos necesarios para poderla reubicar, (iii) y, que termine la relación laboral por razón de su limitación física y sin previa autorización del Ministerio de Salud y la Protección Social ahora Ministerio de Trabajo, en tanto la entidad demandada menciona una causal objetiva desconociendo derechos fundamentales de la trabajadora en razón a su limitación física, que si bien es cierto fue calificada posterior a la terminación de su contrato de trabajo, éste ha sido como consecuencia del accidente

que ocasionó esa pérdida de capacidad laboral estando en vigencia el contrato de trabajo.

1.5. Alegatos de conclusión: En este punto es importante resaltar que los alegatos no constituyen una oportunidad adicional para cambiar o adicionar los fundamentos del recurso de apelación, cuando haya lugar a resolverlo por haber sido interpuesto.

1.5.1. La apoderada de la demandante presentó alegatos de conclusión reiterando los hechos y pretensiones de la demanda, y los argumentos del recurso de apelación, refiriendo que quedó probado que la demandante sufrió un accidente, y que con su historia clínica se demuestra que ésta ha tenido que asistir en múltiples ocasiones a consulta médica en virtud de que su estado de salud no ha mejorado desde que ocurrió el incidente mientras laboraba, por lo que se demuestra que la debilidad de la demandante sí existía al momento del despido, y que la situación de debilidad no había cesado a la fecha de terminación del contrato, más aun cuando el mismo accidente le generó diferentes diagnósticos como lo es el estrés postraumático después de ver como cambió su vida una vez sufre el accidente que se tuvo que someter a grandes cambios como lo fue adaptarse por un tiempo a no usar su mano izquierda, cambiar las funciones que ejercía debido a que el desarrollo normal de sus funciones ya no las podía realizar. Solicita la revocatoria de la sentencia para que en su lugar, se acceda a las pretensiones de la demanda.

1.5.2. La parte demandada, no presentó alegatos de conclusión, según nota secretarial respectiva.

Proc. Ordinario Laboral No. 2019-00042-01.
Demandante: Martha Lilia Cuero Bejarano.
Demandado: Asoc. de Cabildo Indígenas del Norte del Cauca-ACIN.CXHAB WALA KIWE.
Apelación Sentencia.
Sentencia 2da. Instancia.

Con fundamento en lo anterior, esta **SALA DE DECISION**, pasa a resolver el asunto en comento, teniendo en cuenta las siguientes,

2. CONSIDERACIONES:

2.1. COMPETENCIA: Es de aclarar que teniendo en cuenta que a través de Auto 067 de 25 de enero de 2022, la Sala Plena de la Corte Constitucional resolvió declararse inhibida para pronunciarse sobre el conflicto de jurisdicciones que se había planteado dentro del presente proceso y dispuso que por parte de la Sala Laboral del Tribunal se continúe con el trámite del proceso, el magistrado ponente en providencia de fecha 25 de marzo del año en curso, dispuso obedecer lo resuelto por el superior y establecer la validez del trámite efectuado en segunda instancia con antelación a la declaración del referido conflicto.

Aclarado lo anterior, en virtud de lo consagrado en el artículo 66 del C.P.T.S.S., con la modificación incorporada por el artículo 10 de la ley 1149 de 2007, es esta Sala de Tribunal competente para conocer de la alzada propuesta por la parte demandante, en contra de la sentencia enunciada en los antecedentes, por ser el Superior Funcional del Juzgado que profirió la decisión atacada. Igualmente, es importante precisar que de conformidad con lo consagrado en el artículo 15 del Decreto 806 de 4 de junio de 2020, convertido en legislación permanente a través de la Ley 2213 de 2022, el recurso de apelación contra las sentencias dictadas en materia laboral, así como el grado jurisdiccional de consulta, en aquellos eventos en los que no se requiera del decreto y práctica de pruebas, se proferirá por escrito. En consecuencia, es este el fundamento normativo que en esta

Proc. Ordinario Laboral No. 2019-00042-01.
Demandante: Martha Lilia Cuero Bejarano.
Demandado: Asoc. de Cabildo Indígenas del Norte del Cauca-ACIN.CXHAB WALA KIWE.
Apelación Sentencia.
Sentencia 2da. Instancia.

oportunidad aplica la Sala para resolver por escrito la alzada ya mencionada.

2.2. PRINCIPIO DE CONSONANCIA: Para resolver la apelación debe tenerse en cuenta lo dispuesto en el artículo 66 A del C.P.T.– adicionado por el art. 35 Ley 712 de 2001-, en virtud del cual, “La sentencia de segunda instancia debe estar en consonancia con las materias objeto del recurso de apelación”, por lo que esta Sala centrará su atención en resolver los puntos relativos al recurso, el cual hace énfasis en lo anteriormente sintetizado.

Nótese de entrada que al encontramos ante apelante único, no es dable hacer más gravosa su situación.

2.3. PROBLEMA JURÍDICO: En virtud del recurso de apelación formulado por la parte demandante, la Sala considera como problema jurídico a resolver el siguiente:

2.3.1. ¿De conformidad con los medios de prueba obrantes al interior del proceso, está acreditado que a la fecha de terminación del segundo contrato de trabajo que existió entre la demandante y la **ASOCIACION DE CABILDOS INDIGENAS DEL NORTE DEL CAUCA – ACIN CXHAB WALA KIWE**, en fecha 7 de diciembre de 2017, la trabajadora gozaba de “estabilidad laboral reforzada”, hoy, “estabilidad ocupacional reforzada”, para que fuera beneficiaria de las garantías consagradas en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997?.

TESIS DE LA SALA: Será la de confirmar la sentencia de primera instancia. Lo anterior, como quiera que contrario a lo afirmado por la demandante, está acreditado que para la fecha de terminación de su

Proc. Ordinario Laboral No. 2019-00042-01.
Demandante: Martha Lilia Cuero Bejarano.
Demandado: Asoc. de Cabildo Indígenas del Norte del Cauca-ACIN.CXHAB WALA KIWE.
Apelación Sentencia.
Sentencia 2da. Instancia.

contrato de trabajo, que lo fue el 7 de diciembre de 2017, ésta no cumplía con los requisitos previstos en el artículo 26 de la Ley 361 de 1977, en tanto no se encontraba en situación de debilidad manifiesta, es decir, en un estado en el que su salud, le impidiera sustancialmente realizar la labor de auxiliar que desempeñada, y que la entidad empleadora para el momento en que decidió ponerle fin a su contratación, tuviera conocimiento de ello o existieran recomendaciones laborales efectuadas, habiendo sido debidamente preavisada de la terminación del contrato a término fijo, por lo que se configura la causal objetiva de terminación, esta es, el vencimiento del plazo pactado que incluso desvirtúa la presunción de que dicha terminación obedeció a alguna discriminación por salud. En otras palabras, la demandante no gozaba de “estabilidad ocupacional reforzada”, al no cumplir los presupuestos para reconocer dicha figura por razones de salud, como pasará a explicarse.

De conformidad con lo consagrado en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, en ningún caso, la discapacidad de una persona podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha discapacidad sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. E igualmente, ninguna persona en situación de discapacidad podrá ser despedida o su contrato de trabajo terminado por razón de su discapacidad, salvo que medie autorización del Ministerio del Trabajo.

La citada norma, también precisa que quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su discapacidad sin el cumplimiento del citado requisito, tendrán derecho a una indemnización equivalente a 180 días de salario, sin perjuicio de las

Proc. Ordinario Laboral No. 2019-00042-01.
Demandante: Martha Lilia Cuero Bejarano.
Demandado: Asoc. de Cabildo Indígenas del Norte del Cauca-ACIN.CXHAB WALA KIWE.
Apelación Sentencia.
Sentencia 2da. Instancia.

demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo.

Esta disposición fue objeto de revisión por parte de la Corte Constitucional, quien mediante sentencia C-531 de 5 de mayo de 2000, consideró declarar la exequibilidad condicionada de su inciso 2º, bajo el supuesto de que en los términos de esa providencia y debido a los principios de respecto a la dignidad humana, solidaridad e igualdad, así como de la especial protección constitucional en favor de los disminuidos físicos, sensoriales y síquicos, **carece de todo efecto jurídico** el despido o la terminación del contrato de una persona por razón de su limitación sin que exista autorización previa de la Oficina de trabajo que constate la configuración de la existencia de una justa causa para el despido o terminación del respectivo contrato.

Bajo la nueva interpretación dada al artículo 26 de la Ley 361 de 1.997 por parte de la CSJ SCL en sentencia SL1360-2018, la citada norma no prohíbe el despido del trabajador en situación de discapacidad, sino que lo que sanciona, es que tal acto haya estado precedido de un criterio discriminatorio, por lo que, la invocación y acreditación de una justa causa legal tendrá como consecuencia, el dejar sin piso la presunción discriminatoria.

Al respecto, la Alta Corporación precisó que la *“decisión de dar por terminado el contrato de trabajo puede ser controvertida por el trabajador, a quien le bastará demostrar su estado de discapacidad para beneficiarse de la presunción de discriminación, lo que de contera implica que el empresario tendrá el deber de acreditar en el juicio la ocurrencia de la justa causa”* pues *“de no hacerlo, el despido se reputará como ineficaz (C-531-2000), y en consecuencia,*

Proc. Ordinario Laboral No. 2019-00042-01.
Demandante: Martha Lilia Cuero Bejarano.
Demandado: Asoc. de Cabildo Indígenas del Norte del Cauca-ACIN.CXHAB WALA KIWE.
Apelación Sentencia.
Sentencia 2da. Instancia.

procederá el reintegro del trabajador junto con el pago de salarios y prestaciones dejados de percibir, más la sanción de 180 días de salarios consagrados en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997”¹.

Ahora bien, para efectos de determinar en los términos de la Ley 361 de 1997, qué personas pueden ser consideradas en situación de discapacidad, y por ende acreedores de los beneficios allí contemplados, basta con remitirse a sus artículos 1º y 5º de la misma obra, que contemplan como tales, a las personas que padecen un grado de discapacidad **moderada, severa y profunda**.

A su vez, debe decirse que el artículo 7º del Decreto 2473 de 2001, consagra para los efectos del artículo 5º de la Ley 361 de 1997, la clasificación de las limitaciones según el grado de severidad, así: **limitación moderada**, aquella en la cual la persona tenga entre el 15% y el 25% de pérdida de la capacidad laboral; **limitación severa** aquella que sea mayor al 25% pero inferior al 50% de pérdida de la capacidad laboral y **limitación profunda**, cuando la pérdida de la capacidad laboral sea igual o mayor al 50%.

Luego entonces, a partir de los anteriores preceptos normativos, en principio, sería dable concluir que para los efectos de la aplicación del ya referido artículo 26, sólo podrían ser considerados como trabajadores en condición de discapacidad, y por ende beneficiarios de las prerrogativas allí contempladas, aquellos trabajadores que llegaren

¹ Con la nueva posición asumida en la sentencia SL1360 de 2018, la CSJ SCL abandona su criterio sentado en la sentencia SL 36115 de 16 de marzo de 2010, reiterada en SL 35794 de 10 de agosto de 2010, en la que se adoctrinó que el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 no consagra una presunción legal o de derecho, que permita deducir a partir del hecho conocido de la discapacidad del trabajador que su despido obedeció a un móvil sospechoso. En su lugar, se postula que el despido de un trabajador en estado de discapacidad se presume discriminatorio, a menos que el empleador demuestre en juicio la ocurrencia real de la causa alegada».

Proc. Ordinario Laboral No. 2019-00042-01.
Demandante: Martha Lilia Cuero Bejarano.
Demandado: Asoc. de Cabildo Indígenas del Norte del Cauca-ACIN.CXHAB WALA KIWE.
Apelación Sentencia.
Sentencia 2da. Instancia.

a tener una pérdida de la capacidad laboral superior al 15%, y así lo ha entendido también la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, quien a lo largo de jurisprudencia, ha sido reiterativa en afirmar que **“...la precitada ley se ocupa esencialmente del amparo de las personas con los grados de limitación a que se refieren sus artículo 1º y 5º; de manera que quienes para efectos de esta ley no tienen la condición de limitados por su grado de discapacidad, esto es para aquellos que su minusvalía está comprendida en el grado menor de moderada, no gozan de la protección y asistencia prevista en su primer artículo”**.

Se trata de un criterio de la SCL de la CSJ que se ha venido manteniendo de manera pacífica, y sin mayor cambio, desde la sentencia 32532 de 15 de julio de 2008, reiterada en sentencias de 25 de marzo de 2009 - radicación 35606, 24 de marzo de 2010 radicados 36115 y 37265, 28 de agosto de 2012 - radicado 39207, SL14134 de 14 de octubre de 2015 radicado 53083 y SL 10538 de 29 de junio de 2016 - radicado 42451, entre otras.

Se señala que sin mayor cambio, porque en el periodo transcurrido entre el año 2010 y 2012, se alcanzó a sostener que las prerrogativas del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, sólo cobijaban a las personas que tenían un pérdida de capacidad laboral superior al 25%, es decir, una limitación severa o superior, tal y como es el caso de la sentencia 38992 de 3 de noviembre de 2010.

Ahora, sobre el conocimiento que debe tener el empleador de la condición de discapacidad del trabajador, la citada Corporación inicialmente vino precisando que al ser el supuesto del artículo 26 de

Proc. Ordinario Laboral No. 2019-00042-01.
Demandante: Martha Lilia Cuero Bejarano.
Demandado: Asoc. de Cabildo Indígenas del Norte del Cauca-ACIN.CXHAB WALA KIWE.
Apelación Sentencia.
Sentencia 2da. Instancia.

la Ley 361 de 1997, que la limitación física haya sido la causa del despido o terminación, es menester que ésta hubiere sido conocida por el empleador con antelación a la terminación del vínculo laboral, porque de no serlo, estaría facultado para darlo por terminado con justa causa, sin necesidad de acudir a la autorización del Ministerio del Trabajo; siendo necesario en todo caso, que quien alegue la discriminación, además de acreditar el acto discriminatorio, acredite la condición de limitado físico al momento del despido.

En este punto, es importante precisar que, para la Corte no es necesario que el trabajador haya sido previamente reconocido como una persona en situación de discapacidad, bien sea en los términos del artículo 5° de la Ley 361 de 1997, a través de un carné, o con la respectiva calificación por parte de una junta, sino que acredite que padece de una situación de discapacidad en un grado significativo y que la misma ha sido conocida por el empleador. Al respecto, pueden ser revisadas, entre otras, las sentencias CSJ SL 18 sep. 2012, rad. 41845, CSJ SL 28 agosto de 2012, rad.39207 y SL-10538-2016.

Precisamente, al ser el hecho del conocimiento de la discapacidad un aspecto que se relaciona con los medios de prueba, a raíz de la sentencia 39207 de 28 de agosto de 2012, la Sala de Casación Laboral flexibiliza su postura, por cuanto admitió que el conocimiento que tiene el empleador sobre el estado de discapacidad no necesariamente se debe dar con el conocimiento de la calificación de la discapacidad, sino de cualquier otro medio de prueba, y por ello, era deber del empleador antes de tomar la decisión de terminar unilateralmente el contrato de trabajo, siendo consecuente con las obligaciones de seguridad y protección que para su caso emanan del mismo, averiguar sobre la situación de salud del trabajador para ese

Proc. Ordinario Laboral No. 2019-00042-01.
Demandante: Martha Lilia Cuero Bejarano.
Demandado: Asoc. de Cabildo Indígenas del Norte del Cauca-ACIN.CXHAB WALA KIWE.
Apelación Sentencia.
Sentencia 2da. Instancia.

momento, a fin de dejar despejada cualquier duda la incursión en la prohibición de despedir contenida en la norma.

Por lo tanto, es dable considerar que para dicha Corporación, al momento del despido, no necesariamente se requiere prueba directa o formal que dé cuenta del conocimiento del empleador sobre la situación de discapacidad del trabajador, sino que también tiene efectos para tal propósito, la que pueda conllevar a inferir el mismo, como es el caso de que el empleador conozca de las limitaciones físicas de su trabajador como consecuencia del accidente o enfermedad, porque éstas son notorias, por haber recibido recomendaciones médicas, o porque éste se encuentre sometido a un proceso de rehabilitación o calificación.

Así las cosas, para la citada Corporación los requisitos que se exigen para que un trabajador acceda a la protección contemplada en el artículo 26 del Decreto 361 de 1997, son: *“1. 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%; 2. que el empleador conozca de dicho estado de salud; y, 3. que termine la relación laboral “por razón de su limitación física” y sin previa autorización del Ministerio de la Protección Social”*².

Ahora bien, en contraposición parcial respecto de esta postura, se advierte la sostenida por la Corte Constitucional, quien afirma que en virtud del principio de estabilidad ocupacional reforzada, las

² CSJ- SL sentencia de 25 de marzo de 2009, reiterada en sentencias de 16 de marzo de 2010, radicado 35115 y de 18 de septiembre de 2012, radicado 41845.

Proc. Ordinario Laboral No. 2019-00042-01.
Demandante: Martha Lilia Cuero Bejarano.
Demandado: Asoc. de Cabildo Indígenas del Norte del Cauca-ACIN.CXHAB WALA KIWE.
Apelación Sentencia.
Sentencia 2da. Instancia.

prerrogativas consagradas en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, no sólo cobijan a los trabajadores que han sido calificados como discapacitados, sino también *“a las personas respecto de las cuales éste probado que su situación de salud les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, sin necesidad que exista una calificación previa que acredite su condición de discapacitados o de invalidez”*, a quienes ha considerado como personas en **“situación de debilidad manifiesta”** por razón a su estado de salud; definición que incluye entre otros, a los trabajadores que han sufrido de una disminución de la capacidad laboral en el desarrollo del contrato, bien sea por accidente de trabajo o enfermedad laboral, sin que sea necesaria la existencia de calificación previa de la discapacidad, sino del conocimiento que de afecciones de salud del trabajador tiene el empleador, siendo por ello necesario en estos casos, que previo al despido o terminación del contrato de trabajo se obtenga por parte del empleador o contratante, la respectiva autorización del Ministerio del Trabajo, so pena de que opere la presunción de que la discapacidad fue la razón de la terminación del vínculo laboral. *(Ver a manera de ejemplo, entre otras, las sentencias T- 198 de 2006, T- 936 de 2009, T- 003 de 2010, T-039 de 2010, T-116 de 2013, T 344 de 2016 y T- 200 de 2019).*

Se trata esta de una posición que fue reiterada por la H. Corte Constitucional en sentencia de unificación SU 049 de 2017, en la que para efectos de unificar la jurisprudencia, dicho órgano precisó que el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada no deriva únicamente de la Ley 361 de 1997, ni es exclusivo de quienes han sido calificados con pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda, sino que tiene fundamento constitucional, y por ello es predicable de todas

Proc. Ordinario Laboral No. 2019-00042-01.
Demandante: Martha Lilia Cuero Bejarano.
Demandado: Asoc. de Cabildo Indígenas del Norte del Cauca-ACIN.CXHAB WALA KIWE.
Apelación Sentencia.
Sentencia 2da. Instancia.

las personas que tengan una afectación en su salud que les **“impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares”**, habida cuenta que esa situación particular puede considerarse como una circunstancia que genera debilidad manifiesta, y por ende la persona puede verse discriminada por ese hecho³.

Ahora bien respecto de estas interpretaciones jurisprudenciales efectuadas por los órganos de cierre, de entrada, debe decirse que esta Corporación hasta el momento, en otros asuntos de igual naturaleza, ha sido del criterio de adoptar las directrices fijadas por la Corte Constitucional en sus pronunciamientos, al considerar que las mismas, ofrecen mejores razones para garantizar la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores que por condiciones de salud, ven aminoradas sus capacidades laborales, máxime, cuando ellas son producto de un accidente o enfermedad causada en vigencia y con ocasión de la actividad contratada, y el empleador era conocedor de las mismas, pues debe entenderse que si la finalidad de la Ley 361 de 1997 es la de proteger al trabajador en condiciones de discapacidad, entendido tal concepto en sentido amplio, dicha protección debe ser real frente a todos los trabajadores que presentan una limitación, a fin de que puedan reintegrarse o permanecer en el campo laboral, siendo precisamente esa una interpretación que en virtud de lo reglado en el artículo 21 del CST, resulta más favorable para el trabajador, y por ello, de aplicación preferente ante otra clase de interpretaciones que pudieran resultar más restrictivas.

³ *“Por lo mismo, 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”.* (Negrilla fuera de texto)

Proc. Ordinario Laboral No. 2019-00042-01.
Demandante: Martha Lilia Cuero Bejarano.
Demandado: Asoc. de Cabildo Indígenas del Norte del Cauca-ACIN.CXHAB WALA KIWE.
Apelación Sentencia.
Sentencia 2da. Instancia.

Por lo tanto, la citada Corporación ha indicado que el trabajador tiene el deber de informar o comunicar al empleador sobre su situación de salud, pues de no hacerlo, no sería dable que entrara a operar la presunción de discriminación que en virtud de lo consagrado en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, recae en el empleador.

Al respecto, en sentencia T-118 de 2019, la Corte Constitucional reitera lo que ya venía diciendo en providencias T-589 de 2017 y T-029 de 2016, de la siguiente manera:

“Es forzoso que el empleador conozca la discapacidad del trabajador como instrumento de protección de la seguridad jurídica. Esto evade el hecho de que posteriormente en la jurisdicción se asuma intempestivamente que el trabajador es discapacitado y se le impongan al empleador diversas obligaciones que no preveía, debido a su desconocimiento de la discapacidad. Ahora bien, este deber del trabajador de informar no está sometido a ninguna formalidad en la legislación actual, de modo que atropellaría la Sala el artículo 84 constitucional si impone vía jurisprudencia algún requisito formal para efectos del ejercicio de los derechos que se desprenden de la discapacidad. De tal suerte que el deber de informar puede concretarse con la historia clínica, con frecuentes incapacidades e, incluso, con la realidad cuando ella es apta para dar cuenta de la discapacidad, en concordancia con el principio de primacía de la realidad sobre las formas” (Hasta aquí la cita textual)

Ahora, como quiera que en el aparte de la cita jurisprudencial que se acaba de transcribir, se hace referencia a que el empleador puede obtener el conocimiento sobre los problemas de salud del trabajador a partir de la historia clínica, es importante precisar que es para aquellos

Proc. Ordinario Laboral No. 2019-00042-01.
Demandante: Martha Lilia Cuero Bejarano.
Demandado: Asoc. de Cabildo Indígenas del Norte del Cauca-ACIN.CXHAB WALA KIWE.
Apelación Sentencia.
Sentencia 2da. Instancia.

eventos en donde es el mismo trabajador el que le permite al empleador tener acceso a la historia clínica, pues no debe olvidarse que es este un documento que a partir del mandato contenido en el artículo 1° de la Ley 1755 de 2015, goza de reserva legal, igual reserva que se predica de las historias clínicas ocupacionales, en tanto así se dejó consagrado en el artículo 16 de la Resolución N° 2346 de 2007, emitida por el entonces Ministerio de la Protección Social, al señalar que tanto la citada historia y en general, los documentos, exámenes o valoraciones clínicas o paraclínicas que allí reposen, son estrictamente confidenciales y hacen parte de la reserva profesional, por lo que no pueden comunicarse o darse a conocer, salvo, unas situaciones específicas allí enlistadas, en las que no obra la iniciativa del empleador.

Por el contrario, el párrafo del citado artículo 16, expresamente contempla que *“en ningún caso, el empleador podrá tener acceso a la historia clínica ocupacional”*, de ahí que quede despejada cualquier duda, sobre la inferencia del conocimiento del empleador sobre los eventos de salud de sus trabajadores, por el solo hecho de que asuma la realización o práctica de las evaluaciones médico ocupacionales, cuya custodia es importante resaltar, se encuentra a cargo del prestador de servicios de salud que generó la historia en el curso de la atención y/o los médicos especialistas en medicina del trabajo o salud ocupacional que formen parte de los servicios médicos de la empresa (Resolución N° 1918 de 2009).

Así las cosas, retomando lo dicho por la Corte Constitucional, las reglas que permiten reconocer la garantía de estabilidad ocupacional reforzada por razones de salud, se concentran en tres aspectos, el primero, que el peticionario pueda considerarse como una persona en

Proc. Ordinario Laboral No. 2019-00042-01.
Demandante: Martha Lilia Cuero Bejarano.
Demandado: Asoc. de Cabildo Indígenas del Norte del Cauca-ACIN.CXHAB WALA KIWE.
Apelación Sentencia.
Sentencia 2da. Instancia.

situación de discapacidad o con reducciones físicas que lo sometan a un estado de debilidad manifiesta para el desarrollo de sus labores. El segundo, que el empleador tenga conocimiento de tal situación, y el tercero, que se demuestre el nexo causal entre el despido y el estado de salud del actor.⁴

Descendiendo al caso sometido a estudio, se tiene como situaciones definidas o hechos probados para el proceso, en vista de que fueron aceptadas y no controvertidas por la parte demandada, o soportadas en medios de prueba no tachados, que entre la señora Martha Lilia Cuero en calidad de trabajadora y la Asociación demandada como empleadora, existieron dos contratos de trabajo a término fijo suscritos entre las partes y declarados por la primera instancia, para laborar como docente comunitario de confianza y manejo en el centro educativo I.E.A. SAT WESX YAT del Colegio Agrícola La Aurora del Resguardo Munchique los Tigres de Santander de Quilichao, así: el primero, desde el 25 de enero de 2016 hasta el 9 de diciembre de ese mismo año y el segundo, desde el 06 de febrero del 2017 hasta el 07 de diciembre de esa anualidad, siendo preavisada de su terminación el 3 de noviembre de 2017 y reubicada desde el 21 de junio de 2017 con funciones de auxiliar de archivo en el tejido de Educación ACIN. (folios 22, 23, 9 y 10 del expediente digital archivo "01(250fls) cuaderno 1a.instancia...").

Así mismo, fue acreditado y no existió controversia que el segundo contrato de trabajo celebrado entre las partes se originó en cumplimiento al fallo de tutela proferido en primera instancia el 15 de

⁴ Sentencia T- 111 de 2012 (María Victoria Calle Correa), reiterada en sentencia T -877 de 2014, T -077 de 2014 T- 064 de 2017, T-317 de 2017, SU-040 de 2018, entre otras.

Proc. Ordinario Laboral No. 2019-00042-01.
Demandante: Martha Lilia Cuero Bejarano.
Demandado: Asoc. de Cabildo Indígenas del Norte del Cauca-ACIN.CXHAB WALA KIWE.
Apelación Sentencia.
Sentencia 2da. Instancia.

marzo de 2017 y confirmado en segunda el 26 de abril de 2017, mediante el cual se ordenó el reintegro de la trabajadora demandante, razón por la que la Sala debe centrarse en la terminación de este segundo y último contrato de trabajo, toda vez que respecto de la terminación del primer contrato de trabajo, podría ser suficiente tener en cuenta la cosa juzgada constitucional si se tuviera la certeza de que la providencia quedó en firme después de la eventual revisión por parte de la Corte Constitucional.

De otro lado, según historia clínica allegada, está demostrado que la trabajadora sufrió un accidente el día 30 de agosto de 2016 que le ocasionó “FRACTURA DE LA DIAFISIS DEL HUMERO IZQUIERDO” (Folio 31 Ibídem), e inició incapacidad continua conforme a diagnóstico S424 Fractura de la Epífisis Inferior de Húmero, siendo el origen de dichas incapacidades catalogado como enfermedad general, con concepto de rehabilitación con pronóstico favorable. Lo anterior según oficio GRSO-GRS-ML-8944-19 de 23 de octubre de 2019, suscrito por la Coordinación Medicina Laboral Regional Suroccidente de la Nueva EPS, visible a folios 306 archivo “02.(182 fls.)Cuaderno 1ª. instancia 2019-00042-00 Tomo II”, dirigido al juzgado en contestación a prueba decretada. Oficio mismo en el cual se consigna textualmente: ***“La señora Martha estuvo incapacitada hasta el 20 de junio de 2017 en forma prolongada. Posterior a esta fecha tiene 3 incapacidades, pero son aisladas, con interrupción mayor a 30 días, es decir logró recuperarse y reintegrarse a su trabajo habitual y los términos del proceso quedaron suspendidos. Prueba de ello es que la última autorización de servicios para su accidente en miembro superior derecho fue el 20 de noviembre de 2017. Posterior a esto a (sic) tenido otras autorizaciones de servicios de salud, pero no están relacionadas al accidente y no han configurado período de incapacidad prolongada.”*** Es de anotar, tal y como lo indica la a quo, que con ésta contestación se aportaron los

Proc. Ordinario Laboral No. 2019-00042-01.
Demandante: Martha Lilia Cuero Bejarano.
Demandado: Asoc. de Cabildo Indígenas del Norte del Cauca-ACIN.CXHAB WALA KIWE.
Apelación Sentencia.
Sentencia 2da. Instancia.

certificados de incapacidades, historia clínica, concepto de rehabilitación y pronóstico, carta de portes de recibido de las partes interesadas en el proceso y relación de autorizaciones para la señora Cuero, las cuales obran a folios 293 a 305 del expediente digital en el archivo referido.

Ahora, es cierto que en valoración por medicina ocupacional de fecha 24 de noviembre de 2017 la cual aduce la alzada no fue tomada en cuenta por la primera instancia, el concepto de retiro emitido por el especialista en salud ocupacional, fue no satisfactorio y dispuso que debía ser valorada por ARL y Riesgos Profesionales de la EPS (folios 29 a 31 archivo "01(250fls) cuaderno 1a.instancia..."). Sin embargo, no se advierte que ella padeciera alguna situación de salud que le impidiera o dificultara sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares que como auxiliar de archivo venía desempeñando y cómo para que pudiera abrirse paso la posibilidad de que fue debido a tal condición o situación que se obstaculizó su vinculación laboral, en tanto el solo concepto de retiro no satisfactorio, no puede considerarse suficiente y está demostrado que la actora en fecha 12 de diciembre de 2019 fue calificada por la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Valle y si bien se le dictaminó una pérdida de capacidad laboral del 40,70%, no degenerativa, no progresiva, su origen se determinó común, al igual que su enfermedad mental, con nota de que la patología psiquiátrica actual (trastorno de estrés postraumático trastorno somatomorfo) tiene un componente personal de base (conforme a nota de neurología) y fecha de estructuración el 19 de noviembre de 2019, es decir en fecha muy posterior a la terminación del contrato de trabajo a término fijo, acaecida el 7 de diciembre de 2017, no siendo tal calificación objeto de reparo alguno durante el traslado respectivo efectuado el 22 de enero de 2020 a

Proc. Ordinario Laboral No. 2019-00042-01.
Demandante: Martha Lilia Cuero Bejarano.
Demandado: Asoc. de Cabildo Indígenas del Norte del Cauca-ACIN.CXHAB WALA KIWE.
Apelación Sentencia.
Sentencia 2da. Instancia.

través de providencia de sustanciación laboral 03 notificada por estado No 7 del día siguiente. (Folios 317 a 319 y 321 dentro del archivo denominado "02.(182 fls.) Cuaderno 1ª. instancia 2019-00042-00 Tomo II", del expediente digital).

Es así como a partir de estos medios de prueba, la Sala considera que a la fecha de la terminación del contrato de trabajo en Diciembre de 2017, la trabajadora demandante no sólo no tenía ningún tipo de restricciones, ni se encontraba en incapacidad, ni contaba con recomendaciones que le impidieran realizar sus labores en condiciones normales para la asociación a la que se reintegró desde el 21 de Junio de 2017 con reubicación a labores de auxiliar de archivo o que obligara nuevamente a su reubicación, sino que además, la intención de la Asociación empleadora era la de terminar el contrato de trabajo a término fijo por la configuración de la causal objetiva del vencimiento del plazo, y para lo cual la había pre avisado el 3 de noviembre de 2017, y por todo ello no puede endilgársele discriminación por una situación de salud que además no conocía, porque sencillamente para esa data de terminación que es la que nos interesa, no existía. Y es que recuérdese que por orden de tutela la demandante estuvo reintegrada desde el 6 de febrero de 2017, sin que sea dable a la Sala entrar a analizar la prueba con la cual el juzgador constitucional tomó dicha decisión.

En otras palabras no puede afirmarse y demostrarse el nexo causal entre el despido y el estado de salud de la demandante y por el contrario, al momento de la terminación del segundo y último contrato de trabajo, lo que se evidencia es que éste terminó por la configuración de una causal legal objetiva de terminación, lo cual desvirtúa la presunción de discriminación que en virtud de lo

Proc. Ordinario Laboral No. 2019-00042-01.
Demandante: Martha Lilia Cuero Bejarano.
Demandado: Asoc. de Cabildo Indígenas del Norte del Cauca-ACIN.CXHAB WALA KIWE.
Apelación Sentencia.
Sentencia 2da. Instancia.

consagrado en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, recae en el empleador.

En consecuencia, no hay duda de que en vigencia del segundo contrato de trabajo la demandante no sufrió alteraciones en su salud, que lleven a concluir que a la fecha de terminación del contrato de trabajo, el 7 de diciembre de 2017, siguiendo los lineamientos de la Corte Constitucional, la trabajadora se encontraba en circunstancias que le impedían o dificultaban sustancialmente el desempeño de sus labores como auxiliar de archivo, en condiciones regulares y no puede afirmarse que estaba en una situación particular que pudiese ser observada por el empleador como una circunstancia que genera debilidad manifiesta, es decir que no se dan para el caso los presupuestos que jurisprudencialmente se exigen para que opere la estabilidad laboral reforzada por razones de salud y por lo mismo no procede su reconocimiento en este caso como lo solicita la parte demandante. No puede perderse de vista que precisamente la alteración de salud de la actora tuvo ocurrencia fue durante la vigencia del primer contrato de trabajo y conllevó a la protección constitucional referida, habiéndose encontrado en la mencionada calificación practicada a la actora que el trastorno de estrés postraumático trastorno somatomorfo, tenía un componente personal de base (conforme a nota de neurología), tal y como se reitera- ahí se consignó.

Así las cosas, esclarecida la situación de salud de la trabajadora para Diciembre de 2017 fecha en que fue terminado su segundo y último contrato de trabajo, independientemente de que antes hubiere sido reintegrada por orden de tutela, se hace evidente que no era necesario que la parte empleadora de manera previa a

Proc. Ordinario Laboral No. 2019-00042-01.
Demandante: Martha Lilia Cuero Bejarano.
Demandado: Asoc. de Cabildo Indígenas del Norte del Cauca-ACIN.CXHAB WALA KIWE.
Apelación Sentencia.
Sentencia 2da. Instancia.

adoptar la decisión, contara con la autorización expedida por el Ministerio del Trabajo, tal y como lo dispuso la sentencia de primer grado, que merece ser confirmada al compartirse las razones ahí expuestas, habiendo lugar a condenar en costas en esta instancia a la parte demandante en favor de la demandada por resolverse de forma desfavorable el recurso de apelación interpuesto.

En razón y mérito de lo expuesto, la SALA LABORAL del **TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE POPAYÁN**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia de primer grado, de fecha 4 de Marzo de 2020 proferida por la Juez Segunda Civil del Circuito de Santander de Quilichao ©, dentro del **PROCESO ORDINARIO LABORAL**, adelantado por la señora **MARTHA LILIA CUERO BEJARANO** contra **LA ASOCIACION DE CABILDOS INDIGENAS DEL NORTE DEL CAUCA – ACIN CXHAB WALA KIWE**, por las razones expuestas en la parte motiva de este proveído.

SEGUNDO: COSTAS en esta instancia a cargo de la parte demandante al resolverse de forma desfavorable el recurso de apelación interpuesto.

TERCERO: NOTIFICAR la presente sentencia mediante estado electrónico con inserción de la copia de la providencia en el mismo, e igualmente por edicto, que deberá permanecer fijado por un día, en aplicación de lo consagrado en los artículos 40 y 41 del CPT y SS.

Proc. Ordinario Laboral No. 2019-00042-01.
Demandante: Martha Lilia Cuero Bejarano.
Demandado: Asoc. de Cabildo Indígenas del Norte del Cauca-ACIN.CXHAB WALA KIWE.
Apelación Sentencia.
Sentencia 2da. Instancia.

Los Magistrados,

*Firma válida
providencia judicial*



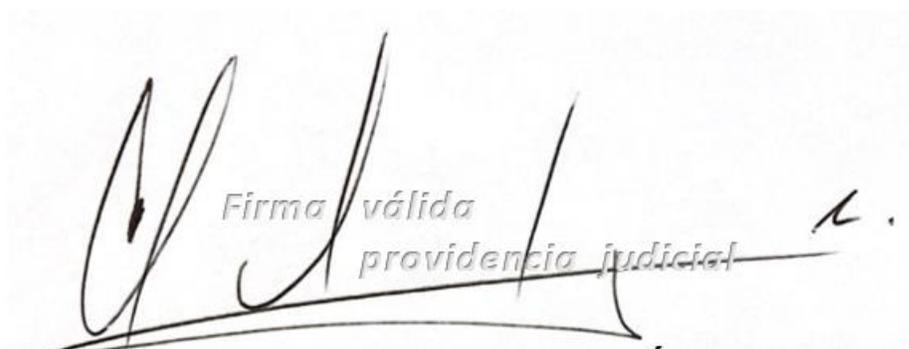
**CARLOS EDUARDO CARVAJAL VALENCIA
MAGISTRADO PONENTE**

*Firma válida
providencia judicial*



**LEONIDAS RODRIGUEZ CORTES
MAGISTRADO SALA LABORAL**

*Firma válida
providencia judicial*



**CLAUDIA CECILIA TORO RAMÍREZ
MAGISTRADA SALA LABORAL**