

**REPÚBLICA DE COLOMBIA**  
**RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO**



**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE VALLEDUPAR**  
**SALA CIVIL - FAMILIA - LABORAL**

**MAGISTRADO PONENTE: JESÚS ARMANDO ZAMORA SUÁREZ**

**PROCESO:** ORDINARIO LABORAL  
**RADICACIÓN:** 20001-31-05-001-2018-00003-01  
**DEMANDANTE:** GLORIA ESTHER RUMBO NIEVES  
**DEMANDADO:** CENTRO DE FORMACIÓN INTEGRAL JUVENIL DEL CESAR,  
antes “CROMI”  
**DECISIÓN:** CONFIRMA SENTENCIA

Valledupar, dieciocho (18) de octubre de dos mil veintitrés (2023)

La Sala procede a resolver los recursos de apelación interpuestos por las partes contra la sentencia proferida el 6 de mayo de 2022, por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Valledupar – Cesar, dentro del proceso que **GLORIA ESTHER RUMBO NIEVES** sigue al **CENTRO DE FORMACIÓN INTEGRAL JUVENIL DEL CESAR, antes “CROMI”**

**I. ANTECEDENTES**

**1. PRETENSIONES**

Gloria Esther Rumbo Nieves, pretende que: *i)* se declare que entre ella y el Centro de Recepción y Observación del Menor Infractor “Cromi”, existió un contrato de trabajo a término fijo, desde el 6 de junio de 2013 hasta el 31 de diciembre de 2014; *ii)* se declare la ineficacia de la terminación del contrato de trabajo por encontrarse en estado de incapacidad al momento del despido.

Como consecuencia de las anteriores declaraciones, se condene a la parte demandada a reintegrarla al cargo que venía desempeñando o a uno de igual o mayor jerarquía junto con el pago de los salarios, prestaciones sociales y vacaciones causados desde la fecha del despido, además de los

**PROCESO:** ORDINARIO LABORAL  
**RADICACIÓN:** 20011-31-05-001-2018-00003-01  
**DEMANDANTE:** GLORIA ESTHER RUMBO NIEVES  
**DEMANDADO:** CENTRO DE FORMACIÓN INTEGRAL JUVENIL DEL CESAR

aportes al sistema general de seguridad social en salud y en pensión, indexación y las costas del proceso.

Subsidiariamente, solicita se condene a la demandada por concepto de prima de servicios, intereses a las cesantías, vacaciones y aportes a pensión durante todo el tiempo laborado; la indemnización especial por haber sido despedida en estado de incapacidad, indemnización por omisión de afiliación a un fondo de cesantías y la sanción moratoria por falta de pago.

## **2. FUNDAMENTOS DE HECHO**

En síntesis, relatan los hechos de la demanda que, Gloria Esther Rumbo Nieves suscribió varios contratos a término fijo con el Centro de Recepción y Observación del Menor Infractor “Cromi”, a partir del 2 de diciembre de 1993 hasta el 31 de octubre de 2010, inicialmente desempeñando el cargo de Secretaria y posteriormente como educadora.

Que, el 6 de junio de 2013, fue reintegrada al cargo de auxiliar administrativo junto con el pago de las prestaciones sociales adeudadas, de acuerdo con lo estipulado en la audiencia de conciliación celebrada ante el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Valledupar.

Se refirió que, desde el año 2013, a la actora se le diagnosticó con patología crónica asociada a fibromialgia, osteoporosis, cambios degenerativos de la columna lumbar, escoliosis sintroconvexa, leve espondilosis y trastorno de depresión mayor, por lo que se le emitieron varias incapacidades en los años 2013 – 2014.

Se indicó que, el 7 de octubre de 2014, Salud Total EPS comunicó que la accionante cuenta con un diagnóstico de origen común y concepto de rehabilitación desfavorable, solicitando al Fondo de Pensiones la calificación de pérdida de capacidad laboral.

Que, el 20 de noviembre de 2014, la accionada comunicó a la trabajadora la decisión de no renovación del contrato de trabajo suscrito el 6 de junio de 2013, y que este sería terminado el 31 de diciembre de 2014,

**PROCESO:** ORDINARIO LABORAL  
**RADICACIÓN:** 20011-31-05-001-2018-00003-01  
**DEMANDANTE:** GLORIA ESTHER RUMBO NIEVES  
**DEMANDADO:** CENTRO DE FORMACIÓN INTEGRAL JUVENIL DEL CESAR

fecha en la cual se encontraba bajo incapacidad médica, en tratamiento con diferentes médicos especialistas y en proceso de calificación de la pérdida de capacidad laboral.

Por último, se narró que, al momento de la finalización de la relación laboral, la demandada solo canceló liquidación definitiva de prestaciones sociales por concepto de cesantías, adeudando lo correspondiente por prima de servicios y vacaciones, además que, omitió realizar los aportes a pensión por los años 2002 a 2005, y no afilió a la accionante a un fondo de cesantías.

### **3. ACTUACIÓN PROCESAL**

Por venir en legal forma, la demanda fue admitida mediante auto del 16 de febrero de 2018, y una vez notificado **El Centro de Formación Integral Juvenil del Cesar**, dio respuesta señalando que entre las partes existió una relación laboral desde 1993 hasta octubre de 2010, cuando la entidad tenía por nombre Centro de Recepción y Observación del Menor Infractor “Cromi”. Que, la accionante fue nuevamente reintegrada en junio de 2013, a través de un contrato de trabajo a término fijo inferior a un año, siendo desvinculada el 31 de diciembre de 2014.

Esgrimió que, el 26 de noviembre de 2014, se le informó a la actora la no renovación de su contrato de trabajo, tal como lo exige la norma; notificación que se hizo en el lugar de trabajo sin que aquella se encontrara incapacitada durante ese mes. Agregó que, en diciembre de 2014 se presentó una incapacidad que se extendía hasta el día 29 siguiente, y luego de esa fecha no se reportaron más incapacidades, porque ya había finalizado el vínculo contractual.

Aludió que, al momento de la terminación de la relación laboral, canceló a la trabajadora todas las prestaciones sociales, vacaciones y demás emolumentos que comprende la liquidación del contrato laboral.

En ese sentido, se opuso al éxito de las pretensiones del libelo proponiendo en su defensa, las excepciones de mérito que denominó “cobro de lo no debido”, “buena fe” y “prescripción de la acción”.

**PROCESO:** ORDINARIO LABORAL  
**RADICACIÓN:** 20011-31-05-001-2018-00003-01  
**DEMANDANTE:** GLORIA ESTHER RUMBO NIEVES  
**DEMANDADO:** CENTRO DE FORMACIÓN INTEGRAL JUVENIL DEL CESAR

#### **4. SENTENCIA APELADA**

El trámite de primera instancia concluyó mediante proveído dictado el 6 de mayo de 2022, donde se resolvió que entre las partes existió un contrato de trabajo desde el 6 de junio de 2013 hasta el 31 de diciembre de 2014, en consecuencia, se condenó a la demandada por concepto de compensación de vacaciones en dinero, prima de servicios, intereses de cesantías e indemnización moratoria establecida en el artículo 65 del CST; se absolvió de las demás pretensiones de la demanda, y se declaró parcialmente probada las excepciones de buena fe y cobro de lo no debido, imponiendo condena en costas a cargo de la parte demandada.

Para adoptar tal determinación, la juez indicó que en el presente asunto no se encuentra en discusión la existencia de un contrato de trabajo entre las partes, ni los extremos temporales del mismo. En ese sentido, procedió con el estudio de la ineficacia del despido de acuerdo con la normatividad, la línea jurisprudencial y el material probatorio obrante en el expediente, manifestando que de las mismas se puede establecer que la actora cuenta con una discapacidad en grado profundo conforme con el dictamen de la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena, donde se determina que tiene una pérdida de capacidad laboral equivalente al 58.27%, y con fecha de estructuración del 26 de septiembre de 2017, es decir, con posterioridad a la terminación del contrato de trabajo que se dio en el año 2014, aunado a que el mayor grado lo produjo la deficiencia psicológica.

Bajo ese contexto, señaló que nada obsta para que proceda la protección de la ley 361 de 1997, pese a que la PCL se haya estructurado con posterioridad a la finalización del vínculo contractual, pero, que eso solo puede ocurrir si el empleador conocía que su trabajador en efecto se encontraba discapacitado en un grado significativo, lo cual se echa de menos en este asunto, comoquiera que no quedo demostrado que el accionado conociera el concepto desfavorable de rehabilitación de la actora, sin que eso pueda suponerse a partir del hecho de que haya solicitado recomendaciones laborales y que supiera de algunos diagnósticos que le generaron incapacidad a la demandante, las cuales, tampoco se probaron que fueran continuas ni duraderas, además que, no se demostró que el

**PROCESO:** ORDINARIO LABORAL  
**RADICACIÓN:** 20011-31-05-001-2018-00003-01  
**DEMANDANTE:** GLORIA ESTHER RUMBO NIEVES  
**DEMANDADO:** CENTRO DE FORMACIÓN INTEGRAL JUVENIL DEL CESAR

empleador supiera que el grado de afección que le causaba esas patologías correspondían a la psicológica, que es la que le dio el mayor valor de discapacidad que le otorgó la deficiencia al momento de la calificación, ni que esa afección (psicológica) la hubiere mantenido mayormente incapacitada.

En suma, concluyó que, el demandado si bien tenía noticias de las enfermedades de la accionante, no puede aseverarse que conociera que la trabajadora tenía para el momento de la terminación del contrato de trabajo una discapacidad en grado significativo, razón por la cual, no es posible activar las garantías contempladas en el artículo 26 de la ley en comento, y debe ser negada la pretensión de ineficacia del despido y las que de ella se derivan.

Respecto a las pretensiones subsidiarias, advirtió conforme a las documentales arrimadas, que a la demandante se le cancelaron las primas de servicios hasta el primer semestre de 2014, por lo que procede condena por ese concepto por las causadas durante el segundo semestre de ese año; igualmente, que no existe prueba de que se haya pagado la compensación de vacaciones en dinero y los intereses de las cesantías por el año 2014, lo que da lugar a fulminar condena por esos rublos y, asimismo por la sanción moratoria por falta de pago.

Negó la indemnización por no consignación de las cesantías a un fondo, puesto si bien la accionada no las depositó en el respectivo fondo, no se observa que la actora se haya quejado de su falta de pago, lo cual permite concluir que el obrar de la accionada no estuvo revestido de mala fe. Por su parte, negó los aportes a pensión, teniendo en cuenta que solo se pretendió un contrato de trabajo entre las partes desde el 6 de junio de 2013 hasta el 31 de diciembre de 2014, y en los hechos únicamente se informa que la empleadora no realizó las cotizaciones durante los años 2002 a 2005, extremos que no hacen parte de la litis.

## **5. RECURSOS DE APELACIÓN**

**La parte demandante** interpuso recurso de apelación respecto al numeral primero y cuarto de la parte resolutive de la sentencia de primera

**PROCESO:** ORDINARIO LABORAL  
**RADICACIÓN:** 20011-31-05-001-2018-00003-01  
**DEMANDANTE:** GLORIA ESTHER RUMBO NIEVES  
**DEMANDADO:** CENTRO DE FORMACIÓN INTEGRAL JUVENIL DEL CESAR

instancia, en sentido de que se declare que los extremos temporales del contrato de trabajo que unió a las partes fueron desde el 2 de diciembre de 1993 hasta el 31 de diciembre de 2014, hecho que está probado en la demanda y, fue admitido en la contestación. Que, declarar que la relación laboral inició en el 2013 deniega los derechos laborales de la actora, como lo es absolver a la demandada de los aportes a pensión desde los años 2003 – 2006, lo cual fue constatado por el Fondo de Pensiones al indicar que esos periodos se encuentran en mora.

Expuso, además, estar en desacuerdo con la ineficacia del despido, en razón a que el empleador si conocía de las afecciones médicas que padecía; que estuvo incapacitada; tenía un concepto de reubicación para el año 2014, así como un concepto desfavorable y en tratamiento para la calificación de pérdida de capacidad laboral, situación que no se pudo continuar porque fue despedida.

De otro lado, dijo que resulta procedente la indemnización por no consignación de las cesantías a un fondo, dado que, si bien la accionada cancelaba oportunamente el auxilio de cesantías, por el hecho de no afiliación, la actora dejó de obtener beneficios como préstamos para inmuebles u otros beneficios.

**El Centro de Formación Integral Juvenil del Cesar**, apeló parcialmente la decisión de primera instancia en relación con los pagos ordenados, comoquiera que nada adeuda a la demandante, pues, los emolumentos laborales fueron cancelados en su debida oportunidad, ni se encuentra probada la mala fe porque su actuar siempre estuvo ceñido al principio de legalidad, resaltando que cuando se dio el despido de la trabajadora, ésta no estaba incapacitada ni la entidad estaba enterada de ello, aunado a que las incapacidades eran discontinuas y, las patologías son de origen común, por lo que nada tienen que ver con el trabajo.

## **6. ALEGATOS EN SEGUNDA INSTANCIA.**

Transcurrido el término procesal otorgado presentar alegatos de conclusión en segunda instancia, de acuerdo con la Ley 2213 de 2022, las partes optaron por guardar silencio.

**PROCESO:** ORDINARIO LABORAL  
**RADICACIÓN:** 20011-31-05-001-2018-00003-01  
**DEMANDANTE:** GLORIA ESTHER RUMBO NIEVES  
**DEMANDADO:** CENTRO DE FORMACIÓN INTEGRAL JUVENIL DEL CESAR

## **II. CONSIDERACIONES**

Los consabidos presupuestos procesales, demanda en forma, capacidad de parte, capacidad procesal y competencia se hallan cumplidos en el presente caso, motivo por el cual el proceso se ha desarrollado normalmente y, por ende, se impone una decisión de fondo. Desde el punto de vista de la actuación tampoco observa la Sala causal de nulidad que pueda invalidar el proceso, de modo que ello obliga a adoptar una decisión de esa naturaleza.

La Sala resolverá los recursos en los estrictos términos en que fue formulado, de conformidad con el artículo 35 de la Ley 712 de 2001, que modificó el artículo 66-A del CPTSS.

### **1. PROBLEMA JURÍDICO**

De acuerdo con los recursos de apelación propuestos, los problemas jurídicos que concitan la atención de la Sala se limitan a establecer los extremos temporales de la relación laboral que unió a las partes y, si al momento de la terminación del contrato de trabajo, la actora gozaba de la garantía de la estabilidad laboral reforzada y debió accederse a la ineficacia del despido con las consecuencias que ello acarrea.

De ser negativa la respuesta, se deberá verificar la procedencia las pretensiones subsidiarias invocadas en el libelo.

### **2. TESIS DE LA SALA**

La solución que viene a esos problemas jurídicos es la de declarar acertada la decisión de primera instancia en relación con la ineficacia del despido, bajo el entendido que para la prosperidad de la garantía invocada el interesado debe probar el estado de capacidad diversa o discapacidad y comprobar el conocimiento del empleador, aclarando que esa carga podía cumplirse a través de cualquier medio de prueba, lo que no hizo la actora.

Asimismo, se aviene la Sala a la condena impuesta por concepto de primas de servicios por el segundo semestre de 2014, intereses de cesantías y vacaciones causadas durante esa misma anualidad, al no advertirse el

**PROCESO:** ORDINARIO LABORAL  
**RADICACIÓN:** 20011-31-05-001-2018-00003-01  
**DEMANDANTE:** GLORIA ESTHER RUMBO NIEVES  
**DEMANDADO:** CENTRO DE FORMACIÓN INTEGRAL JUVENIL DEL CESAR

pago de dichas acreencias de conformidad con las pruebas que militan en el expediente, lo que de contera da lugar a fulminar condena por la sanción moratoria contenida en el artículo 65 del CST, comoquiera que no se evidencia revestido de buena fe el actuar de la entidad accionada.

### **3. DESARROLLO DE LA TESIS**

#### **3.1. De los extremos temporales de la relación laboral**

En este punto específico, no existe ninguna controversia respecto a que, entre las partes existió un contrato de trabajo, en ese sentido, la juzgadora de primera instancia declaró que el mismo tuvo como extremo inicial el día 6 de junio de 2013, y como extremo final el 31 de diciembre de 2014. No obstante, pretende la parte actora a través del recurso de alzada, se declaró que el vinculó contractual realmente inició el 2 de diciembre de 1993, de conformidad con lo probado en el proceso.

Al respecto, es menester resaltar que, el principio procesal de congruencia establecido en el artículo 281 del Código General del Proceso, aplicable en los asuntos de trabajo por autorización expresa del precepto 145 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, es una manifestación del derecho al debido proceso y de defensa, que se enrostra en la obligación del funcionario judicial de adecuar la definición del juicio a las pretensiones y hechos planteados en la demanda inicial, a las excepciones y circunstancias fácticas presentadas por la contraparte, así como a lo alegado por las partes en las oportunidades procesales pertinentes.

En virtud de dicho principio se encuentra restringida la autonomía judicial del juez, a quien le corresponde actuar dentro de ese contexto trazado por los extremos de la litis.

En tal orden, la Corte Suprema de Justicia tiene decantado que los anteriores lineamientos procesales hacen parte de la denominada congruencia externa del fallo, respecto de la cual *“toda sentencia debe tener plena coincidencia entre lo resuelto, en un juicio o recurso, con la litis*



**PROCESO:** ORDINARIO LABORAL  
**RADICACIÓN:** 20011-31-05-001-2018-00003-01  
**DEMANDANTE:** GLORIA ESTHER RUMBO NIEVES  
**DEMANDADO:** CENTRO DE FORMACIÓN INTEGRAL JUVENIL DEL CESAR

*planteada por las partes, en la demanda respectiva y en la contestación, sin omitir o introducir aspectos ajenos a la controversia (CSJ SL2808-2018)<sup>1</sup>.*

En el presente asunto, se observa que la accionante desde el escrito de la demanda solicitó la existencia de un contrato de trabajo desde el 6 de junio de 2013 y hasta el 31 de diciembre de 2014, derivando de allí todas las pretensiones principales como subsidiarias incoadas contra la entidad demandada, tal como quedó fijado el litigio y, lo declaró la juez de primera instancia, sin mayores consideraciones, al no existir discusión alguna sobre ese aspecto.

Empero, al interponer el recurso de apelación contra la respectiva decisión, pretende la activa se declare que la relación laboral se extendió desde el 2 de diciembre de 1993 hasta el 31 de diciembre de 2014; hito inicial que no hizo parte del pleito, sin que sea ésta la oportunidad procesal para adicionar, aclarar o modificar las pretensiones del libelo, ni mucho menos para corregir yerros que pueden ser subsanados en las instancias mediante otros mecanismos jurídicos especialmente previstos para el caso.

Así las cosas, se advierte acertada la decisión de declarar la existencia de un contrato de trabajo desde el 6 de junio de 2013 hasta el 31 de diciembre de 2014, al haber sido planteada de esa manera la discusión en el decurso procesal y, en esa medida, se encuentra ajustada a derecho la negativa de acceder a los aportes pensionales por los años 2002 – 2005, tal como se refiere en el recurso de alzada, en tanto no fue específicamente solicitado en el libelo, ni hizo parte de la controversia en esta litis, como en efecto lo estableció la *a-quo* en la sentencia apelada.

### **3.2. De la ineficacia del despido por fuero de salud**

En primera medida, resulta preciso memorar que, cuando una persona pretende derivar para sí los efectos del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, tiene la carga de probar los presupuestos de hecho que le permitan gozar de aquellas consecuencias, es decir, acreditar su estado de capacidad diversa o discapacidad y comprobar el conocimiento del empleador.

---

<sup>1</sup> CSJ SL2604-2021.

**PROCESO:** ORDINARIO LABORAL  
**RADICACIÓN:** 20011-31-05-001-2018-00003-01  
**DEMANDANTE:** GLORIA ESTHER RUMBO NIEVES  
**DEMANDADO:** CENTRO DE FORMACIÓN INTEGRAL JUVENIL DEL CESAR

En ese contexto, la jurisprudencia vertical de la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia, ha venido insistiendo que la protección especial de que trata el prenombrado artículo, para la terminación de contratos de trabajo, es aplicable a los trabajadores que padezcan de una deficiencia mental o física que le impida sustancialmente el desempeño de sus funciones, sin que sea necesario para la acreditación de esa situación un dictamen de pérdida de capacidad laboral en firme.

Así se explicó desde sentencias como la CSJ SL3911-2020, donde se dijo:

*“De lo anterior se colige, sin ambages, que, con la entrada en vigor de la Convención sobre Derechos de Personas en Situación de Discapacidad, esto es, a partir del 10 de junio de 2011, y solo para las controversias que se susciten en adelante, quedó sin sustento la doctrina erigida sobre el concepto de persona limitada que originalmente traía el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, y de contera, la construcción jurisprudencial que al respecto se hizo sobre los grados de limitación contenidos en el artículo 7 del Decreto 2463 de 2001, ya derogado.*

*En esa medida, desde esa calenda, **lo relevante a la hora de establecer si un trabajador es beneficiario de la protección especial consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, no tiene nada que ver con el porcentaje de pérdida de capacidad laboral que llegue a tener, porque ni la Convención, ni la Ley 1618 de 2013, ni mucho menos la Ley 1996 de 2019, comprenden al ser humano de esa manera.***

*Conforme a tales normativas, especialmente las dos primeras, debido a su raigambre constitucional, es claro que, **si un trabajador padece una deficiencia mental o física que le impide sustancialmente el desempeño de sus funciones, en igualdad de condiciones con los demás, se encuentra en situación de discapacidad, independientemente de que tenga o no un dictamen de pérdida de capacidad laboral en firme, o del porcentaje con el que haya sido calificado.*** -Negrilla de la Sala-

Conforme a la sentencia transcrita, para llamar a surtir efectos a la protección contemplada en el citado artículo 26 de la Ley 361 de 1997, es necesario que se cumplan estos requisitos:

(i) La terminación unilateral del vínculo laboral por parte del empleador; (ii) el estado de debilidad manifiesta de que adolece el trabajador o la trabajadora sujeto del despido, a raíz de una afectación en su salud; (iii) la ausencia de autorización por parte del Ministerio de Trabajo para que el patrono adopte dicha decisión, (iv) el conocimiento previo del empleador respecto de la condición de salud que presenta el subalterno.

**PROCESO:** ORDINARIO LABORAL  
**RADICACIÓN:** 20011-31-05-001-2018-00003-01  
**DEMANDANTE:** GLORIA ESTHER RUMBO NIEVES  
**DEMANDADO:** CENTRO DE FORMACIÓN INTEGRAL JUVENIL DEL CESAR

Y es que el artículo 13 de la Constitución Política, reconoce que el Estado tiene en el marco de sus deberes, proteger “*especialmente a aquellas personas que por su condición [...] física o mental, se encuentren en circunstancias de debilidad manifiesta*”. Con base en dicha disposición se colige que quienes se encuentran en condiciones físicas de debilidad manifiesta se les debe una protección especial; garantía que se predica de todos los derechos y, por tanto, también de la “estabilidad en el empleo”, reconocido igualmente en el artículo 53 superior.

En desarrollo de esas exigencias constitucionales, se expidieron diferentes normas, dentro de las cuales podemos resaltar la Ley 361 de 1997, la Ley 1346 de 2009 por medio de la cual se aprueba la “Convención sobre los Derechos de las personas con Discapacidad”, y la Ley Estatutaria 1618 del 27 de febrero de 2013, con el fin de establecer una serie de mecanismos destinados a proteger e integrar socialmente a ciertas personas que por su estado de salud pueden ser discriminadas.

Vista así la finalidad del ámbito de protección de las personas en condición de discapacidad, todo mecanismo previsto para ello, incluido el consagrado en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, encuentra su razón de ser en la búsqueda de conjurar un trato discriminatorio por motivos de discapacidad (CSJ SL1236-2021), que pueda surgir al interactuar con el entorno laboral que rodea al trabajador.

Teniendo en cuenta ese contexto, la Corte Suprema de Justicia, en pronunciamiento SL1152-2023 enseñó que, «*en su función de unificación de la jurisprudencia, se aparta de las interpretaciones que consideran que el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 aplica para personas que sufren contingencias o alteraciones momentáneas de salud o que padecen patologías temporales, transitorias o de corta duración toda vez que, conforme se explicó, la Convención [Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad y su Protocolo Facultativo] y la ley estatutaria previeron tal protección únicamente para aquellas deficiencias de mediano y largo plazo que al interactuar con barreras de tipo laboral impiden su participación plena y efectiva en igualdad de condiciones con los demás; precisando, además, que las diferentes afectaciones de salud per se no son una discapacidad,*

**PROCESO:** ORDINARIO LABORAL  
**RADICACIÓN:** 20011-31-05-001-2018-00003-01  
**DEMANDANTE:** GLORIA ESTHER RUMBO NIEVES  
**DEMANDADO:** CENTRO DE FORMACIÓN INTEGRAL JUVENIL DEL CESAR

*pues solo podrían valorarse efectos de dicha garantía si se cumplen las mencionadas características».*

En ese mismo proveído la alta corporación refirió que, en materia de la discusión sobre la activación sobre la mentada garantía, en un proceso judicial a las partes le concierne lo siguiente:

- *Para solicitar el amparo del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, el trabajador debe demostrar que tenía una discapacidad (deficiencia más barrera laboral, en los términos previamente descritos) y que el empleador conocía tal situación al momento del retiro o que era notoria.*
- *Para desestimar la presunción de despido discriminatorio, al empleador le corresponde probar que realizó los ajustes razonables y, en caso de no poder hacerlos, demostrar que eran una carga desproporcionada o irrazonable y que se le comunicó al trabajador. Igualmente, puede acreditar que se cumplió una causal objetiva, justa causa, mutuo acuerdo o renuncia libre y voluntaria del trabajador.*

Planteadas así las cosas, cuando una persona pretende derivar para sí los efectos del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, tiene la carga de probar los presupuestos de hecho que le permitan gozar de aquellas consecuencias, lo que se traduce en que le corresponde acreditar que realmente se encuentre en una condición de salud que le dificulte significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades, es decir, un estado de capacidad diversa o discapacidad; que la condición de debilidad manifiesta sea conocida por el empleador en un momento previo al despido y que la ruptura del vínculo obedezca a esa situación del trabajador.

En el presente asunto, pretende la demandante que se le otorgue la protección laboral reforzada y sus beneficios frente al Centro de Formación Juvenil Integral del Cesar, el cual decidió dar por terminado el contrato de trabajo a término fijo que los unía, el 31 de diciembre de 2014, por expiración del plazo pactado en virtud del preaviso comunicado el 20 de noviembre anterior (visible a pág. 31 “02ExpedienteDigitalParte2.Pdf”), sobre la no prórroga del contrato.

Sobre el punto, conviene recordar que, es un tema ya definido que la simple manifestación de la terminación del tiempo pactado no es una causal objetiva en el contexto de la protección especial a la estabilidad laboral

**PROCESO:** ORDINARIO LABORAL  
**RADICACIÓN:** 20011-31-05-001-2018-00003-01  
**DEMANDANTE:** GLORIA ESTHER RUMBO NIEVES  
**DEMANDADO:** CENTRO DE FORMACIÓN INTEGRAL JUVENIL DEL CESAR

reforzada, para finalizar el contrato de trabajo. Al respecto la CSJ-SL en sentencia SL2586 de 2020, expuso que:

*“En los contratos a término fijo, si bien la expiración del plazo es un modo legal de terminación del vínculo laboral (lit. c, art. 61 CST), esto no significa que por ello sea objetivo. Y no lo es, porque es eminentemente subjetivo cuando quiera que las partes tienen la facultad de terminarlo o prorrogarlo; dicho de otro modo, la terminación del contrato esta permeada por la voluntad unilateral del empresario o del trabajador de no prorrogarlo. Tan es así que, de no existir el preaviso o la decisión unilateral de no seguir con el vínculo, el contrato a término fijo se prorroga indefinidamente. Es decir, la terminación del contrato por vencimiento del plazo no es un suceso natural que por sí solo; antes, media la expresa voluntad de alguna o de ambas partes, en caso contrario, continua en vigencia el vínculo laboral.*

(...)

*Por tanto, en los casos de las personas con discapacidad es necesario que la facultad del empleador para terminar los contratos a término fijo tenga una dosis mínima de racionalidad o de objetividad, precedida de motivos creíbles y objetivos, que descarten sesgos discriminatorios. De modo que, si se alega que la decisión está libre de estos prejuicios, necesariamente es el empleador quien tiene el deber de demostrar que ello es así, aportando el medio de convicción de la objetividad de su decisión. Y tal prueba no es otra que aquella que acredite que la necesidad empresarial para la que fue contratado el trabajador, desapareció, pues no de otra forma podría justificarse la no renovación del contrato.*

*En tal sentido, como dueño de la actividad empresarial, el empleador debe demostrar que se extinguieron o agotaron las actividades contratadas a término definido y que la determinación de no renovar el contrato de trabajo fue objetiva y sustentada. Por otro lado, al ser el empresario la parte que alega la terminación del contrato por una causa neutra, tiene, de acuerdo con el artículo 177 del Código de Procedimiento Civil, hoy 167 del Código General del Proceso, que probar esa objetividad, más allá del simple vencimiento del plazo.*

*En consecuencia, la Corte adoctrina que, en el caso de los trabajadores con discapacidad contratados a término fijo, es necesario que la decisión de no prórroga proveniente del empleador esté fundamentada en la desaparición efectiva de las actividades y procesos contratados. Por consiguiente, si el trabajador promueve juicio laboral, el empleador tiene la carga probatoria de demostrar, de manera suficiente y creíble, que en realidad la terminación del contrato fue consecuencia de la extinción de la necesidad empresarial; solo así quedará acreditado que su decisión de no renovar el contrato de trabajo estuvo desprovista de una conducta discriminadora.” (Resaltado fuera del texto)*

Igualmente, esa Corporación ha sostenido que, cuando se trata de contratos de trabajo a término fijo, como en el caso *sub examine*, su terminación “...**se materializa cuando se comunica el preaviso al**

**PROCESO:** ORDINARIO LABORAL  
**RADICACIÓN:** 20011-31-05-001-2018-00003-01  
**DEMANDANTE:** GLORIA ESTHER RUMBO NIEVES  
**DEMANDADO:** CENTRO DE FORMACIÓN INTEGRAL JUVENIL DEL CESAR

*trabajador, ya que el vencimiento del plazo pactado del contrato no es más que la ejecución de esa decisión de no prorrogar, por lo que con antelación a dicho preaviso es que debe darse el supuesto trato discriminación por motivo de la discapacidad, por ende, **la afección de salud igualmente tiene que conocerse por el empleador antes de preavisar al operario**, para efectos de que opere la protección de la estabilidad laboral reforzada prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997”*

Definido lo anterior, entrará la Sala a estudiar si la actora al momento del despido, gozaba de estabilidad laboral reforzada por fuero de salud.

El acervo probatorio obrante en el expediente, advierte que Gloria Esther Rumbo Nieves presenta diagnósticos de trastornos de disco lumbar y otros con radiculopatía, trastorno mixto de ansiedad y depresión, y bursitis del hombro, tal como lo muestra la historia clínica visible a págs. 29 a 31 “03ExpedienteDigitalParte3.Pdf”.

En virtud de tales padecimientos, se observa que para el año 2014 y 2015, a la accionante le fueron expedidas incapacidades de forma continua y discontinua. Para el año 2014, se advierte que se encontraba bajo incapacidad médica por los días 17-18, 23-24 de julio; 14 de agosto; 4 a 7 y 22 al 30 de septiembre; del 1° al 6 y 24-25 de octubre; del 15 al 29 de diciembre y, del 30 siguiente al 13 de enero de 2015.

A pág. 28 *ib.*, milita concepto de rehabilitación integral desfavorable de fecha 7 de octubre de 2014, emitido por Salud Total Eps, dirigido a la Administradora de Fondo de Pensiones Protección, con observación de “*paciente que presenta varias patologías crónicas sin haberse generado incapacidades mayores a 120 días por estas; se remite a AFP a petición del protegido para que este caso sea revisado y se realice calificación de PCL*”. Documento que, si bien se advierte con copia a la empresa accionada, no cuenta con el recibido de la misma y, ésta en su contestación negó su conocimiento.

De esas pruebas documentales, efectivamente se demuestra que la actora presentaba una afectación en su estado de salud a la fecha de terminación de su contrato de trabajo, esto es, 31 de diciembre de 2014, sin

**PROCESO:** ORDINARIO LABORAL  
**RADICACIÓN:** 20011-31-05-001-2018-00003-01  
**DEMANDANTE:** GLORIA ESTHER RUMBO NIEVES  
**DEMANDADO:** CENTRO DE FORMACIÓN INTEGRAL JUVENIL DEL CESAR

embargo, no se advierte que durante la vigencia del vínculo contara con alguna limitación grave para desarrollar sustancialmente sus labores contratadas, ni mucho menos que el empleador haya tenido conocimiento de esa situación para el momento en que le preavisó a aquella su decisión de no renovar el contrato el día 20 de noviembre de ese mismo año, pues, no se constata que a la trabajadora le hayan sido otorgadas incapacidades médicas durante ese mes, aunado a que, las incapacidades reconocidas de manera discontinua y por cortos periodo de tiempo desde el mes de julio a octubre de 2014, no se observa que fueran debidamente presentadas y radicadas en las instalaciones de la entidad.

Ahora, si bien en vista de prueba decretada en audiencia del 30 de abril de 2019, obra dictamen n°. 42491800-175 del 30 de enero de 2020, emitido por la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena, donde se determina que la actora cuenta con una pérdida de capacidad laboral igual al 58.27%, la misma cuenta con una estructuración del 26 de septiembre de 2017 (visible a pág. 75 "*03ExpedienteDigitalParte3.Pdf*"); fecha que resulta posterior a la finalización de la relación laboral que ataba a las partes.

Bajo ese panorama, se concluye que a pesar de que Gloria Esther, para el momento del rompimiento del ligamen contractual tenía un menoscabo en su salud, el empleador no conocía ese estado de salud, sumado a que para esa calenda no presentaba ninguna situación grave de salud que fuera notoria y evidente, por lo que en ese sentido no nace a la vida jurídica la presunción de que la terminación del contrato laboral tiene origen en un trato discriminatorio por la situación de salud del trabajador, y el empleador no estaba obligado a solicitar el permiso respectivo ante el Ministerio del Trabajo.

Recuérdese que, para que se active la estabilidad laboral reforzada por fuero de salud, resulta necesario que se cumplan 3 requisitos, esto son, la discapacidad o el estado de debilidad manifiesta del trabajador; que el empleador conozca dicho estado de salud y, que el vínculo contractual termine por razón de ello, -lo cual se presume salvo que medie una justa causa

**PROCESO:** ORDINARIO LABORAL  
**RADICACIÓN:** 20011-31-05-001-2018-00003-01  
**DEMANDANTE:** GLORIA ESTHER RUMBO NIEVES  
**DEMANDADO:** CENTRO DE FORMACIÓN INTEGRAL JUVENIL DEL CESAR

o causa objetiva-, sin previa autorización del Ministerio de Trabajo. Sin el cumplimiento de éstos, no es posible otorgar el amparo.

Luego, no basta con que el trabajador padezca de una disminución física cualquiera o una enfermedad diagnosticada por médico tratante para la fecha de terminación de la relación laboral, sino además que el empleador conozca de tal circunstancia, nótese que, el Centro de Formación Integral Juvenil del Cesar no conocía de la situación de salud de la accionante, pues ésta no lo puso en conocimiento. Por último, que la causa de despido haya sido específicamente por motivos de limitaciones en la salud de Gloria Esther Rumbo Nieves, lo que aquí no se logra acreditar.

Para la Sala, las anteriores consideraciones resultan suficientes para confirmar la sentencia apelada en este sentido.

### **3.3. De la condena impuesta por concepto de prestaciones sociales, vacaciones y sanción moratoria**

La juez de primera instancia, fulminó condena contra la entidad demandada por concepto de prima de servicios por el segundo semestre de 2014, intereses de las cesantías y compensación de vacaciones en dinero causadas durante el año 2014, al no advertirlas pagadas de conformidad con las pruebas documentales arrimadas al plenario

En efecto, verificadas las documentales visible a págs. 32 a 51 “02ExpedienteDigitalParte2.Pdf”, contrario a la manifestado por la parte accionada, no se avizora el pago de los referidos emolumentos por los periodos indicados, evidenciándose únicamente el pago de las primas de servicios hasta el 1° semestre de 2014 y, de los intereses de cesantías y vacaciones del año 2013, sumado a que la liquidación definitiva de prestaciones sociales, solo advierte la suma total de (\$1.012.000) por concepto de cesantías.

En esa misma línea, le asiste derecho a la juzgadora de instancia de imponer condena por concepto de la sanción moratoria contenida en el artículo 65 del CST, en tanto no existe prueba en el plenario que demuestre un actuar de buena fe de la empresa demandada, quien a la terminación del



**PROCESO:** ORDINARIO LABORAL  
**RADICACIÓN:** 20011-31-05-001-2018-00003-01  
**DEMANDANTE:** GLORIA ESTHER RUMBO NIEVES  
**DEMANDADO:** CENTRO DE FORMACIÓN INTEGRAL JUVENIL DEL CESAR

contrato de trabajo se sustrajo del pago de acreencias laborales causadas en favor de la hoy actora.

### **3.4. De la indemnización por no consignación de las cesantías en un Fondo**

Según el numeral 3° del artículo 99 de la Ley 50 de 1990 el empleador que incumpla el plazo señalado para la consignación del auxilio de cesantías causado en el año inmediatamente anterior en un Fondo autorizado para el efecto, antes del 15 de febrero del año siguiente, en favor del trabajador, deberá pagar un día de salario por cada día de retardo.

La mentada sanción, tal y como lo ha recordado la Sala de Casación Laboral, entre otras, en la sentencia SL2885 del 17 de julio de 2019, no se aplica de manera automática en tanto que, del incumplimiento en la consignación oportuna del auxilio, debe establecerse que la conducta del empleador estuvo desprovista de buena fe. Así, corresponde al juez, abordar *“en cada caso, los aspectos fácticos relacionados con la conducta que asume quien se sustrae del pago de sus obligaciones laborales, para efectos de determinar si procede o no la imposición de dicha sanción.”*

Conforme a ello, al descender al caso particular se encuentra que la accionante no manifiesta la falta de pago de las cesantías durante el tiempo laborado, advirtiéndose la satisfacción de esa prestación, aunado a que, para el año 2014, se canceló el auxilio de cesantía directamente al trabajador en razón de la terminación del contrato de trabajo, por lo que para esa anualidad no debían depositarse en un fondo, por tanto, no es dable entender que el actuar del accionado estuvo revestido de mala fe, pues, si bien en una ocasión las cesantías fueron dejadas de consignar, no se adeuda suma alguna por ese concepto.

Analizados los tópicos anteriores, se confirmará en su integridad la sentencia de primera instancia. Dadas las resultas de la alzada, no se impondrá condena en costas a las partes recurrentes por esta instancia.

En mérito de lo expuesto, el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Valledupar, Sala N.º 5 Civil – Familia – Laboral, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

**PROCESO:** ORDINARIO LABORAL  
**RADICACIÓN:** 20011-31-05-001-2018-00003-01  
**DEMANDANTE:** GLORIA ESTHER RUMBO NIEVES  
**DEMANDADO:** CENTRO DE FORMACIÓN INTEGRAL JUVENIL DEL CESAR


## **RESUELVE**

**PRIMERO: CONFIRMAR** la sentencia emitida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Valledupar – Cesar, el 6 de mayo de 2022, conforme lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.

**SEGUNDO:** Sin condena en costas por esta instancia.

**TERCERO:** En firme esta decisión, vuelva el expediente a su lugar de origen.

## **NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE**



**JESÚS ARMANDO ZAMORA SUÁREZ**  
Magistrado Ponente



**EDUARDO JOSÉ CABELLO ARZUAGA**  
Magistrado



**OSCAR MARINO HOYOS GONZÁLEZ**  
Magistrado