

**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:** 20001-31-05-001-2021-00177-01  
**DEMANDANTE:** NELSY ISABEL AVILA PERALTA  
**DEMANDADO:** SERVICIOS POSTALES NACIONALES SA  
**DECISIÓN:** CONFIRMA SENTENCIA

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

Procede la Sala a resolver el recurso de apelación interpuesto contra la sentencia proferida el 24 de junio de 2022, por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Valledupar, dentro del proceso ordinario laboral promovido por **NELSY ISABEL AVILA PERALTA** contra la empresa **SERVICIOS POSTALES NACIONALES SA.**

**I. ANTECEDENTES**

**1. LAS PRETENSIONES**

Pretende la demandante se declare: *i)* la existencia de un contrato individual de trabajo; y *ii)* la ineficacia del despido de la señora Nelsy Isabel Ávila Peralta, por haber sido separado de su cargo en estado de debilidad manifiesta. En consecuencia, que se condene a la demandada a: *iii)* reintegrarla al cargo que venía desempeñando o a uno de superior jerarquía; *iv)* al pago las prestaciones sociales, vacaciones y aportes a seguridad social integral correspondientes al tiempo en que estuvo separada del cargo y hasta que se produzca su reinstalación.

Subsidiariamente, solicitó que se condene a la demandada al pago de salarios adeudados, correspondientes del 6 de noviembre a diciembre de 2018, los años 2019, 2020 y hasta agosto de 2021; indemnización por despido injusto, intereses moratorios e indexación, mas las costas del proceso.

**PROCESO:** ORDINARIO LABORAL  
**RADICACIÓN:** 20001-31-05-001-2021-00177-01  
**DEMANDANTE:** NELSY ISABEL AVILA PERALTA  
**DEMANDADO:** SERVICIOS POSTALES NACIONALES SA

## **2. HECHOS DE LA DEMANDA**

En síntesis, relató la demandante que se vinculó con Servicios Postales Nacionales SA, a través de contrato a término fijo, para desempeñar el cargo de Asesora de Oficina Tipo A, desde el 13 de marzo de 2008.

Sostuvo que la señora Ávila Peralta informó por escrito a la empleadora sobre el padecimiento de enfermedades de parálisis facial y dermatitis en los pies; que, el 6 de noviembre de 2018, recibió un correo electrónico proveniente de la demandada, donde le notificaron la terminación de su contrato de trabajo. Aclaró la actora que, en ningún momento se le notificó *del preaviso*, por lo que debe entenderse que fue despedida sin justa causa en esa fecha.

Finalmente, esgrimió que la pasiva no ha pagado a la trabajadora las prestaciones sociales y aportes a seguridad social integral causados desde el 6 de noviembre de 2018 hasta el 9 de julio de 2019, a la par que agregó haber recibido la suma de \$2.207.132, pero que *fue mal liquidada*, por lo que debe procederse a su reliquidación.

## **3. LA ACTUACIÓN**

Tras ser subsanada, la demanda fue admitida mediante auto del 26 de octubre de 2021, y una vez notificado ese proveído al demandado, procedió a dar contestación admitiendo la existencia del contrato de trabajo y su modalidad, pero a partir del 7 de noviembre de 2013. Negó haber recibido el escrito referido por la demandante en el hecho séptimo, pero aceptó conocer que la trabajadora tuvo 3 incapacidades en el año 2016, con ocasión de una parálisis facial tipo B, a la vez que agregó no haber tenido conocimiento posterior de padecimientos de salud por parte de la señora Ávila Peralta, como consecuencia de esa patología.

También refirió que la trabajadora presentó otras incapacidades durante el vínculo, pero que no son consecuencia de las patologías referidas en el escrito de demanda, sino a una cirugía de granuloma de pared abdominal; prescripciones que fueron superadas para la fecha en que se determinó la no continuidad de la trabajadora, por su falta de

**PROCESO:** ORDINARIO LABORAL  
**RADICACIÓN:** 20001-31-05-001-2021-00177-01  
**DEMANDANTE:** NELSY ISABEL AVILA PERALTA  
**DEMANDADO:** SERVICIOS POSTALES NACIONALES SA

rendimiento, lo que llevó a la decisión de no renovar el contrato de trabajo suscrito.

Se opuso a la pretensión de ineficacia deprecada esgrimiendo que el contrato de trabajo finalizó por vencimiento del plazo pactado y no por motivos discriminatorios, agregando que no se acreditó la existencia de padecimientos de salud de la actora al momento de la extinción del vínculo. Resistió los pedimentos condenatorios, afirmando que las obligaciones laborales a su cargo se extinguieron en la fecha en que finalizó el contrato que ataba a las partes y no se encontraba ninguna otra pendiente, por haber sido liquidadas y pagadas en debida forma.

En desarrollo de su defensa, propuso las excepciones de merito que denominó «Cobro de lo no debido» y «Buena fe en el cumplimiento de sus actividades comerciales y contractuales».

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

Concluyó el trámite de primera instancia mediante sentencia de fecha 24 de junio de 2022, donde se resolvió:

**PRIMERO:** Declarar que entre NELSY ISABEL AVILA PERALTA y SERVICIOS POSTALES NACIONALES SA existieron dos contratos de trabajo, el primero de ellos, desde el 30 de abril de 2008 hasta el 30 de junio de 2009 y, el segundo, desde el 7 de noviembre de 2013 hasta el 6 de noviembre de 2018.

**SEGUNDO:** Absolver a SERVICIOS POSTALES NACIONALES SA de todas las pretensiones de condena de la demanda.

**TERCERO:** Declarar probada la excepción de cobro de lo no debido propuesta por la demandada.

**CUARTO:** Condenar a NELSY ISABEL AVILA PERALTA a pagar las costas del proceso. Fíjense como agencias en derecho la suma de 1smlmv.

Para arribar a esa decisión, tras hacer una narración de lo expuesto en los hechos de la demanda y la contestación, la juzgadora refirió que se demostró que la relación admitida en la contestación de la demanda halla corroboración con las documentales aportadas al plenario, esto es, el contrato de trabajo suscrito entre las partes y sus prórrogas. Sin embargo, expuso que, a través de la testigo Martha Rosa Jaime Murillo, se acreditó que la actora prestó sus servicios personales entre abril de 2009 y junio de 2009, activándose así la presunción del artículo 24 del CST, la cual no fue desvirtuada por la pasiva a través de ningún medio de prueba.

**PROCESO:** ORDINARIO LABORAL  
**RADICACIÓN:** 20001-31-05-001-2021-00177-01  
**DEMANDANTE:** NELSY ISABEL AVILA PERALTA  
**DEMANDADO:** SERVICIOS POSTALES NACIONALES SA

Sobre la ineficacia de la terminación del contrato de trabajo, reseñó que la demandante expuso en su escrito de demanda que informó a su empleadora de que padecía de parálisis facial y dermatitis en los pies y que, pese a ello, decidió terminar el contrato que las unía. Al respecto, acotó la juzgadora que la demandante tenía el deber probatorio de acreditar que para el momento del despido tenía una discapacidad moderada, severa o profunda, y que su empleador tenía conocimiento de ello, lo que podía hacer a través de cualquier medio de prueba.

Revisó la *a quo* el diligenciamiento y concluyó que no se anexó ningún medio de prueba que permita concluir que la demandante tenga un porcentaje de pérdida de capacidad laboral de, por lo menos, el 15%, requerido para que la actora sea destinataria de la protección laboral que reclama. Resaltó que en el plenario reposan 4 incapacidades que datan de los años 2016 a 2021, sin embargo, no se tiene noticia de que la demandada las hubiere conocido. Añadió que las fotografías aportadas no dan fe de que la demandante tuviera una afectación de su estado de salud, de tal gravedad que deba ser considerada como una limitación, al menos, moderada.

Prosiguió reseñando que no está demostrada la gravedad del estado de salud de la demandante que permita concluir que la actora tuviera una situación de discapacidad en un grado significativo. Que tampoco está probado que la empleadora tuviera conocimiento de esa limitación que alega la actora, pues, mas allá de lo confesado en la contestación de la demanda, que hace referencia al conocimiento de unas incapacidades medicas esporádicas, sin que pueda extraerse de ellas que tuviera una situación de discapacidad laboral considerable.

Concluyó que, siendo una carga probatoria suya, la demandante no demostró estar incurso en las situaciones de hecho que se requieren para activar la protección invocada y, por tanto, debía negarse la pretensión de ineficacia de terminación del contrato de trabajo, lo que conlleva al fracaso de todos los pedimentos que dependen de aquella.

Abordó la pretensión de pago de salarios exponiendo que, al ser el salario una contraprestación directa del servicio, como la actora no demostró haber ejecutado labora alguna en favor de la demandada durante

**PROCESO:** ORDINARIO LABORAL  
**RADICACIÓN:** 20001-31-05-001-2021-00177-01  
**DEMANDANTE:** NELSY ISABEL AVILA PERALTA  
**DEMANDADO:** SERVICIOS POSTALES NACIONALES SA

los periodos reclamados, posteriores a la finalización del contrato de trabajo, debía absolverse a la demandada por ese concepto.

Frente a la indemnización por despido injusto, expuso que, revisado el material probatorio, se acreditó que las partes se unieron a través de un contrato de trabajo a término fijo y que, el mismo día en que fue prorrogado, la empleadora informó su voluntad de no continuar extendiéndolo por nuevos periodos, es decir, lo hizo con la antelación que exige el artículo 46 del CST, documento que no fue tachado de falso. Entonces, concluyó que no hubo despido, sino la finalización del vínculo por expiración del plazo pactado, respecto del cual se dio el preaviso con la anticipación suficiente, por lo que no hay lugar a indemnización alguna.

## **5. RECURSO DE APELACIÓN**

Inconforme con la determinación, el apoderado judicial de la parte demandante presentó recurso de apelación arguyendo, en síntesis, que la empresa demandada si tenía conocimiento de la enfermedad que padecía la trabajadora, tal como consta en la historia clínica expedida por Sinergia Salud, de fecha 2 de marzo de 2017, y la constancia de incapacidades medicas que expidió Coomeva EPS. En esa cuerda, insistió en que debe operar la *estabilidad ocupacional* de la actora, atendiendo las condiciones de debilidad manifiesta por salud en las que se encontraba.

Acotó que debe examinarse lo concerniente a la terminación del contrato de trabajo que existió entre las partes, puesto que, de conformidad con el artículo 46 del CST, la empresa debió presentar el preaviso con un plazo no inferior a 30 días, no de un año, como finalmente lo hizo, alejándose de la formalidad establecida en la norma en comento.

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

Dentro de la oportunidad correspondiente, la empresa demandada allegó escrito de alegatos solicitando la confirmación del proveído de primer grado, esgrimiendo los argumentos invocados durante el trámite de la instancia.

Por su parte, el vocero judicial de la parte demandante alegó que, según las pruebas documentales aportadas, la demandada si tenía conocimiento de la enfermedad que padecía, tal como se observa en

**PROCESO:** ORDINARIO LABORAL  
**RADICACIÓN:** 20001-31-05-001-2021-00177-01  
**DEMANDANTE:** NELSY ISABEL AVILA PERALTA  
**DEMANDADO:** SERVICIOS POSTALES NACIONALES SA

historia clínica expedida por Sinergia Salud Unidad Básica Alfonso López, de fecha 2 de marzo de 2017 y la constancia de incapacidades emitida por Coomeva EPS. Añadió que, no era necesaria una calificación de invalidez, teniendo en cuenta que la pérdida de capacidad de la trabajadora es notoria, teniendo en cuenta que fue recurrentemente incapacitada y ha recibido recomendaciones laborales que implican cambios sustanciales en las funciones laborales para las cuales fue inicialmente contratada.

Acotó que la demandante debió ser avisada de la terminación del contrato de trabajo a mas tardar el 6 de octubre de 2018, evidenciándose la transgresión de la norma sustancial de orden público.

## **II. CONSIDERACIONES**

El consabido presupuesto procesal de demanda en forma, capacidad para ser parte, capacidad procesal y competencia se hallan cumplidos en el presente caso, motivo por el cual el proceso se ha desarrollado normalmente. Desde el punto de vista de la actuación tampoco observa la Sala causal de nulidad que pueda invalidar el proceso, lo que obliga a adoptar una decisión de fondo.

La Sala resolverá el recurso de apelación 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**

Acorde con el recurso de apelación, encuentra la Sala que los problemas jurídicos que concitan la atención de la Sala se limitan en **i)** definir si la empleadora notificó oportunamente a la demandante de su determinación de no prorrogar nuevamente el contrato de trabajo a término fijo que las unía y **ii)** establecer si la demandante, al momento de la finalización del vínculo con la demandada, era sujeto de estabilidad laboral reforzada por su condición de salud, en consecuencia, si debe operar en su favor la protección consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

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

Se aviene la Sala a la decisión adoptada por la sentenciadora de primer grado, en sentido que la terminación del segundo contrato de

**PROCESO:** ORDINARIO LABORAL  
**RADICACIÓN:** 20001-31-05-001-2021-00177-01  
**DEMANDANTE:** NELSY ISABEL AVILA PERALTA  
**DEMANDADO:** SERVICIOS POSTALES NACIONALES SA

trabajo entre las partes obedeció a la extinción del plazo pactado y que no se prorrogó, en virtud de preaviso notificado en tiempo por la empleadora.

También se ratificará lo decidido respecto de la ineficacia de la terminación del vínculo, bajo el entendido que para la prosperidad de la garantía invocada prospere 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.

### **3. ASPECTOS FACTICOS AJENOS AL DEBATE PROBATORIO**

No hace parte del litigio en esta instancia, por haber sido declarado en la sentencia de primera instancia y no hacerse reproche alguno por las partes, **i)** que entre ellas existieron dos contratos de trabajo, el primero de ellos desde el 30 de abril de 2008 hasta el 30 de junio de 2009, el segundo, a término fijo, desde el 7 de noviembre de 2013 hasta el 6 de noviembre de 2018; **ii)** que este último vínculo terminó por expiración del plazo pactado y sin previa autorización del Ministerio de Trabajo, teniendo en cuenta la misiva entregada el 14 de noviembre de 2017, a través de la cual la empleadora preavisó a la hoy demandante la decisión de no prorrogar el contrato de trabajo.

### **4. DESARROLLO DE LA TESIS**

#### **4.1. Legalidad de la forma de terminación del contrato de trabajo**

En este punto, alega la parte apelante que la juzgadora de primer grado no tuvo en cuenta que Servicios Postales Nacionales SAS no cumplió con la ritualidad consagrada en el artículo 46 del CST, en sentido de que el preaviso debe enviarse con 30 días de antelación, dado que la empresa demandada notificó su decisión de no renovar el vínculo un año antes.

También expuso que deben revisarse las prórrogas que se produjeron con ocasión del último contrato suscrito entre las partes, teniendo en cuenta que a partir de la cuarta debió renovarse por tiempo no inferior a un año, aclarando que ello puede darse de manera indefinida, debido a que la ley no limita el número de prórrogas.

**PROCESO:** ORDINARIO LABORAL  
**RADICACIÓN:** 20001-31-05-001-2021-00177-01  
**DEMANDANTE:** NELSY ISABEL AVILA PERALTA  
**DEMANDADO:** SERVICIOS POSTALES NACIONALES SA

Para resolver dichos reparos, resulta preciso comenzar por precisar que el artículo 46 del CST, subrogado por el artículo 3 de la Ley 50 de 1990, en lo pertinente reza:

*El contrato de trabajo a término fijo debe constar siempre por escrito y su duración no puede ser superior a tres (3) años, pero es renovable indefinidamente.*

*1-. Si antes de la fecha de vencimiento del término estipulado, ninguna de las partes avisare por escrito a la otra su determinación de no prorrogar el contrato, con una antelación no inferior a treinta (30) días, éste se entenderá renovado por un período igual al inicialmente pactado, y así sucesivamente.  
[...]*

Acorde con la normativa transcrita, por regla general, en nuestro ordenamiento jurídico, a pesar de que el empleador goza de libertad a la hora de escoger, de acuerdo con sus necesidades, la vinculación de trabajadores por medio de contratos de trabajo a término fijo, lo cierto es que, las relaciones laborales siguen teniendo vocación de permanencia. Es por ello, que el silencio de las partes frente a la expiración del plazo fijo pactado equivale a su tácita renovación, por un periodo igual. Asimismo, para que no opere dicha prórroga automática y se finiquite definitivamente la vinculación laboral, la ley les exige a las partes la presentación oportuna del denominado preaviso o desahucio, que no es otra cosa que un escrito en el que se consigna explícitamente «*su determinación de no prorrogar el contrato*».

Igualmente, dados los especiales e importantes efectos que tiene la referida comunicación del preaviso, es necesario que se exprese por escrito de manera clara e inequívoca la mencionada determinación de no renovar el contrato, pues, como ya se indicó, cualquier silencio, vacío o duda al respecto, la ley lo transforma en una prórroga automática o tácita de la extensión del vínculo laboral.

Sobre el contrato a término fijo y la libertad que tienen los empleadores de escoger la modalidad o forma de contratación, la Corte Suprema de Justicia, en sentencia CSJ SL3535-2015, señaló:

*[...]  
Dentro del marco de regulación de las relaciones laborales, es un hecho indiscutible que el empleador goza genéricamente de libertad a la hora de contratar o no a los trabajadores, así como para escoger la modalidad contractual que más convenga a sus necesidades comerciales, de producción o de prestación de servicios, dentro de las variadas posibilidades que le otorga el legislador. La Sala ha dicho en ese sentido que los empleadores*



**PROCESO:** ORDINARIO LABORAL  
**RADICACIÓN:** 20001-31-05-001-2021-00177-01  
**DEMANDANTE:** NELSY ISABEL AVILA PERALTA  
**DEMANDADO:** SERVICIOS POSTALES NACIONALES SA

*tienen la «...libre prerrogativa de acudir, al contratar laboralmente, a la estructura legal que más le convenga a las particulares circunstancias que afronte...» (CSJ SL, 24 abr. 2012, rad. 54003 y CSJ SL8693-2014).*

*Por tales razones, la vinculación de trabajadores y trabajadoras a través de contratos de trabajo a término fijo goza de plena legitimidad dentro de nuestro ordenamiento jurídico, a la vez que las formas a través de las cuales se estructura, se desarrolla y se termina dicho acuerdo, en los términos prescritos en los artículos 46, 55 y 61 del Código Sustantivo del Trabajo, entre otros, gozan de plena validez y vigencia. La razón es sencilla y es que debe entenderse que, a pesar de que el contrato de trabajo a término indefinido es la regla general de la vinculación – artículo 47 del Código Sustantivo del Trabajo –, el legislador dota al empleador de otras modalidades contractuales, para que pueda adecuar sus nóminas y personal a las necesidades cambiantes de la producción o de prestación de servicios.*

*Por lo mismo, la jurisprudencia de esta Sala de la Corte siempre se ha orientado a determinar que el contrato de trabajo a término fijo es una de esas modalidades contractuales autorizadas por el legislador, que no ha perdido legitimidad y que puede ser utilizada libremente por el empleador de acuerdo a sus necesidades, dentro de los precisos límites establecidos legalmente.*

Igualmente, la jurisprudencia de la alta corporación tiene adoctrinado que la renovación sucesiva del contrato de trabajo a término fijo y su repetición en forma indefinida es válida y procedente, lo que significa que mantiene su naturaleza, aun cuando se prorrogue por varias veces. En sentencia CSJ SL15610-2016, rad. 48879, el órgano de cierre puntualizó: *«También ha dicho la Sala, que el contrato de trabajo a término fijo no pierde su esencia ni cambia a la modalidad de indefinido por el hecho de que se prorrogue varias veces, como lo propone la censura (Ver CSJ SL, 25 sep. 2003, rad. 20776, CSJ SL, 5 may. 2006, rad. 27034)».*

En este orden de ideas, resulta palmario entender que, un contrato de trabajo a término fijo se renueva por un lapso igual al inicialmente pactado, cuando ninguna de las partes *«avisare por escrito a la otra su determinación de no prorrogar el contrato, con una antelación no inferior a treinta (30) días»*, sin ningún otro condicionamiento normativo.

Del mismo modo, debe entenderse que el plazo previsto en la norma para informar de la determinación de no renovarlo es el límite mínimo, ya que la propia disposición prevé que no debe ser inferior a esa cifra, por lo cual puede hacerse esa manifestación de voluntad en un tiempo superior al anotado, dado que aquel término fue previsto por el legislador como un periodo prudente que permite al trabajador buscar otra colocación.

**PROCESO:** ORDINARIO LABORAL  
**RADICACIÓN:** 20001-31-05-001-2021-00177-01  
**DEMANDANTE:** NELSY ISABEL AVILA PERALTA  
**DEMANDADO:** SERVICIOS POSTALES NACIONALES SA

Descendiendo al caso concreto, como se historió previamente, no fue objeto de discusión por las partes, y así milita en el expediente, que las partes suscribieron un contrato a término fijo<sup>1</sup> que se prorrogó en cinco oportunidades, la última de ellas, hasta el 6 de noviembre de 2018. A folio 24 del expediente, reposa preaviso de no renovación contractual enviado por la pasiva y recibido por la trabajadora el 14 de noviembre de 2017, con lo cual salta a la vista que se cumplió con suficiencia el término legal, ya que el empleador tenía hasta el 6 de octubre de 2018 para entregar la comunicación.

De manera que, tal como lo coligió la juzgadora de primer grado, el contrato de trabajo que unía a las partes finalizó por una causa legal, esto es, la extinción del plazo pactado, por haberse entregado en tiempo el preaviso de no prorroga al trabajador, sin que pueda acogerse el argumento enunciado por el apelante, referente a la anticipación con que ello se hizo, teniendo en cuenta que, como se dijo, la protección prevista por el legislador fue para enterar al trabajador con una antelación no inferior a 30 días, redacción que descarta la prohibición de que ello pueda hacerse con mayor anticipación.

#### **4.2. Ineficacia de la terminación del contrato por fuero de salud**

En lo que interesa a este tópico, lo primero que determinó la juzgadora de primer grado es que no era posible acceder a la pretensión de ineficacia de despido de la actora, teniendo en cuenta que no acreditó por ningún medio haber estado en situación de debilidad manifiesta por alteraciones en su salud, para la fecha en que culminó la relación de trabajo que unía a las partes.

Dicha determinación fue objeto de reparo por el apelante, quien arguyó que la actora si era destinataria de la protección deprecada, debido a que se encontraba en condiciones de debilidad manifiesta por sus afectaciones de salud, las cuales constan en la historia clínica Sinergia Salud, de fecha 2 de marzo de 2017, así como el certificado de incapacidades medicas expedida por Coomeva EPS.

---

<sup>1</sup> Archivo expediente digital '11ContestaciónDemanda.pdf' – pág. 26

**PROCESO:** ORDINARIO LABORAL  
**RADICACIÓN:** 20001-31-05-001-2021-00177-01  
**DEMANDANTE:** NELSY ISABEL AVILA PERALTA  
**DEMANDADO:** SERVICIOS POSTALES NACIONALES SA

Para determinar el nivel de ese reparo, 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.

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:

**PROCESO:** ORDINARIO LABORAL  
**RADICACIÓN:** 20001-31-05-001-2021-00177-01  
**DEMANDANTE:** NELSY ISABEL AVILA PERALTA  
**DEMANDADO:** SERVICIOS POSTALES NACIONALES SA

(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.

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,*

**PROCESO:** ORDINARIO LABORAL  
**RADICACIÓN:** 20001-31-05-001-2021-00177-01  
**DEMANDANTE:** NELSY ISABEL AVILA PERALTA  
**DEMANDADO:** SERVICIOS POSTALES NACIONALES SA

*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, 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, busca la demandante que se le otorgue la protección laboral reforzada y sus beneficios frente a la demandada Servicios Postales Nacionales SA, que decidió dar por terminado el contrato de trabajo a término fijo que los unía, el 6 de noviembre de 2018, argumentando la expiración del plazo establecido, en virtud del preaviso comunicado el 14 de noviembre de 2017, sobre la no prórroga del contrato.

**PROCESO:** ORDINARIO LABORAL  
**RADICACIÓN:** 20001-31-05-001-2021-00177-01  
**DEMANDANTE:** NELSY ISABEL AVILA PERALTA  
**DEMANDADO:** SERVICIOS POSTALES NACIONALES SA

En cuanto a la causal alegada por el empleador para la terminación del vínculo contractual, 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 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 está 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, continúa 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 discriminatoria.”*** (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:** 20001-31-05-001-2021-00177-01  
**DEMANDANTE:** NELSY ISABEL AVILA PERALTA  
**DEMANDADO:** SERVICIOS POSTALES NACIONALES SA

**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”

Precisado lo anterior, entrará a estudiar la Sala si la actora al momento en que se le preavisó la no prórroga del contrato (14 de noviembre de 2017) era sujeto de estabilidad laboral reforzada por debilidad manifiesta. Revisado el expediente, el único documento del que puede extraerse el padecimiento de enfermedades por la demandante, es el certificado expedido por Coomeva EPS<sup>2</sup>, donde se relacionan las incapacidades prescritas a la demandante, de la siguiente forma:

| <b>Origen</b>      | <b>Diagnostico</b> | <b>Fecha de inicio</b> | <b>Fecha final</b> | <b>No. de días acumulados</b> |
|--------------------|--------------------|------------------------|--------------------|-------------------------------|
| Enfermedad general | R104               | 27/06/2017             | 28/06/2017         | 2                             |
| Enfermedad general | G510               | 03/02/2017             | 04/03/2017         | 30                            |
| Enfermedad general | G510               | 21/11/2016             | 25/11/2016         | 10                            |
| Enfermedad general | G510               | 15/11/2016             | 19/11/2016         | 5                             |

De lo anterior debe destacarse que, de conformidad con la tabla de códigos CIE-10<sup>3</sup>, la enfermedad que provocó la última incapacidad de la actora, temporalmente distante del preaviso, bajo el diagnostico R104, corresponde a *Otros Dolores Abdominales*, patología que no se relaciona con las invocadas como generadoras de su discapacidad. Ahora bien, el diagnostico G510 corresponde a una *Parálisis de Bell*, que sí implica el trastorno de los nervios que controlan el movimiento de los músculos de la cara, sin embargo, aquel padecimiento también dista de la fecha en que se informó de la voluntad de no prorrogar el contrato, y que, en cualquier caso, no se apareja con historias clínicas que permitan conocer que esa

<sup>2</sup> Archivo expediente digital '07SubsanacionDemanda.pdf' – pág. 11

<sup>3</sup> Clasificación Estadística Internacional de Enfermedades y Problemas Relacionados con la Salud

**PROCESO:** ORDINARIO LABORAL  
**RADICACIÓN:** 20001-31-05-001-2021-00177-01  
**DEMANDANTE:** NELSY ISABEL AVILA PERALTA  
**DEMANDADO:** SERVICIOS POSTALES NACIONALES SA

enfermedad persistió o que hubiere menguado significativamente su capacidad para trabajar.

Así mismo, obra *collage* con varias fotografías de la actora, con la cual se pretende acreditar la parálisis facial y la dermatitis en los pies que dijo padecer, sin embargo, más allá de la discusión de si aquella es una prueba hábil para definir el estado de salud de la trabajadora, lo cierto es que esas imágenes, ni siquiera permiten conocer la fecha en que fueron tomadas, para por lo menos tenerlas como actuales para la época en que se notificó el preaviso.

Sobre dicho tópico, el órgano de cierre de la especialidad ordinaria laboral ha dicho que las fotografías, *por sí mismas y de manera aislada no permiten acreditar los supuestos fácticos que se invoquen por la parte* (CSJ SL903-2014).

El alto tribunal, en sentencia como la CSJ SL069-2021, dispuso:

*«Si bien las fotografías constituyen prueba documental, tienen un carácter particular, en tanto dan cuenta de un hecho que no documenta más allá que la simple representación de un momento y al que no le pueden caber múltiples dilucidaciones».*

No sobra precisar que, a pesar de que el apelante refirió que no se valoró la historia clínica expedida por la IPS Sinergia Salud, de fecha 2 de marzo de 2017, realizada una revisión exhaustiva, se verifica que dicho documento no reposa en el expediente, por lo que no puede ser valorado por esta Colegiatura.

La testigo Martha Rosa Jaime Murillo no aporta a ese propósito de acreditar la discapacidad echada de menos, toda vez que manifestó que trabajó con la empresa demandada hasta el año 2009, por lo que no le constan los hechos concernientes a los padecimientos de salud que invoca la actora ni la forma en que aquellos habrían afectado la ejecución de sus labores.

Finalmente, no pasa por alto esta Sala que la demandada admitió haber conocido de unas incapacidades prescritas a la demandante durante el desarrollo del contrato de trabajo, por una cirugía por *granuloma de pared abdominal*, sin embargo, ello no implica ni lleva al convencimiento de que se tratara de una enfermedad que la pusiera en situación de



**PROCESO:** ORDINARIO LABORAL  
**RADICACIÓN:** 20001-31-05-001-2021-00177-01  
**DEMANDANTE:** NELSY ISABEL AVILA PERALTA  
**DEMANDADO:** SERVICIOS POSTALES NACIONALES SA

discapacidad o que generara un daño que limitara a largo plazo la realización de su actividad laboral, hecho indispensable para poder establecer la existencia de una discapacidad relevante que active la protección especial, pues, como se dijo, la misma opera en razón de tal impedimento o limitante para laboral, respecto de cierto nivel o grado de limitación y no solo por la existencia de una enfermedad.

Con todo, el material probatorio analizado no muestra de ningún modo que la actora hubiese presentado una afectación en su estado de salud que le causara alguna limitación grave para desarrollar sustancialmente sus labores contratadas, ni mucho menos que el empleador haya tenido conocimiento de esa situación durante la vigencia de la relación laboral o, para el momento en que le preavisó a aquel su decisión de no prorrogar el contrato de trabajo que vencía el 6 de noviembre de 2018, pues, si bien se advierte que sufrió algunas enfermedades generales, el material probatorio arrimado al plenario permite concluir que éste solo originó una serie de incapacidades temporales, con lo que se desvirtúa cualquier presunción de discriminación, espíritu esencial para que se active el derecho a la estabilidad laboral reforzada por fuero de salud.

Es decir, según todos los medios de convicción reseñados, la actora no estaba en estado de debilidad manifiesta; ni siquiera estaba bajo incapacidad médica al momento del preaviso, ni para la fecha en que venció el contrato de trabajo y, en ese sentido, no nace a la vida jurídica la presunción de que la no prórroga del contrato tiene origen en un trato discriminatorio por la situación de salud del trabajador, por lo que el empleador no estaba obligado a solicitar el permiso respectivo ante el Ministerio del Trabajo.

Al respecto, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en proveído CSJ SL572-2021, explicó:

*No obstante, se tiene que en los registros de la historia clínica, específicamente en los cuatro certificados que enrostra como defectuosamente apreciados por el Tribunal, se puede apreciar que en ellos aparecen desde un comienzo los soportes de una patología de hombro derecho, sin especificar algún daño que limite la realización de la actividad laboral, como se pasa a indicar:*

[...]

**PROCESO:** ORDINARIO LABORAL  
**RADICACIÓN:** 20001-31-05-001-2021-00177-01  
**DEMANDANTE:** NELSY ISABEL AVILA PERALTA  
**DEMANDADO:** SERVICIOS POSTALES NACIONALES SA

*Ahora bien, es evidente que el trabajador padece una patología en su hombro derecho, que se encuentra documentada, pero, como quedó dicho en párrafos anteriores, no es la patología lo que activa la protección de la estabilidad laboral reforzada, sino la limitación que ella produce en la salud del trabajador para desarrollar su labor, lo que no se encuentra demostrado en el proceso, pues además de no estar calificada la pérdida de la capacidad laboral, al momento del despido no presentaba ninguna situación grave de salud, que fuera notoria y evidente, por el contrario, se encontraba desarrollando sus actividades de manera normal, lo que demuestra que la patología del hombro no ocasionaba ninguna limitación en el trabajador que fuera incapacitante, con la magnitud de poder activar la protección establecida en el artículo 26 de la ley 361 de 1997.*

*Por último, con relación al conocimiento que pudo tener el empleador de la patología del trabajador, ello no cambiaría en nada las circunstancias exigidas para la protección, pues lo relevante es que no aparece demostrada ninguna limitación para considerar que el trabajador estuviera en situación de discapacidad. (Subraya la Sala).*

Recuérdese que, para que se active dicha protección especial, 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 o causa objetiva-, sin previa autorización del Ministerio de Trabajo. Sin el cumplimiento de éstos, no es posible otorgar el amparo.

En suma, al no encontrarse acreditado en el presente proceso que, a la fecha de terminación del contrato de trabajo la actora padeciera una afectación grave en su salud que le impidiera desempeñar sus actividades de manera regular, y mucho menos que el empleador tuviera conocimiento de ello, a esta Sala no le queda otro camino que confirmar en ese sentido la sentencia apelada.

Las costas en esta instancia estarán a cargo de la recurrente vencida, de conformidad con el artículo 365 del CGP.

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

### **RESUELVE**


**PRIMERO: CONFIRMAR** en su integridad la sentencia proferida el 24 de junio de 2022, por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Valledupar, de acuerdo con las razones expuestas en la parte motiva.

**PROCESO:** ORDINARIO LABORAL  
**RADICACIÓN:** 20001-31-05-001-2021-00177-01  
**DEMANDANTE:** NELSY ISABEL AVILA PERALTA  
**DEMANDADO:** SERVICIOS POSTALES NACIONALES SA

**SEGUNDO:** Las costas por esta instancia estarán a cargo de Nelsy Isabel Ávila Peralta. Fíjense las agencias en derecho en un salario mínimo legal mensual vigente. Liquidense concentradamente, de conformidad con el artículo 366 del CGP.

**TERCERO:** En firme esta decisión, devuélvase el expediente a su lugar de origen para lo pertinente.

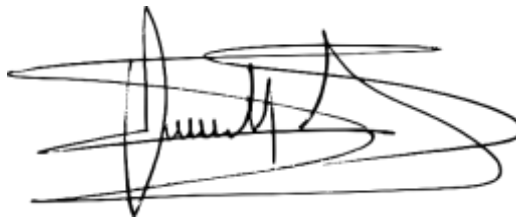
**NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE**



**JESÚS ARMANDO ZAMORA SUÁREZ**  
Magistrado Ponente



**EDUARDO JOSÉ CABELLO ARZUAGA**  
Magistrado



**ÓSCAR MARINO HOYOS GONZÁLEZ**  
Magistrado

**PROCESO:** ORDINARIO LABORAL  
**RADICACIÓN:** 20001-31-05-001-2021-00177-01  
**DEMANDANTE:** NELSY ISABEL AVILA PERALTA  
**DEMANDADO:** SERVICIOS POSTALES NACIONALES SA