

REPÚBLICA DE COLOMBIA - RAMA JUDICIAL



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI
SALA QUINTA DE DECISIÓN LABORAL

SENTENCIA 52

(Aprobado mediante Acta del 19 de mayo de 2023)

Proceso	Ordinario
Demandante	Ausberto Enrique Rinco Hernández
Demandado	Universidad de Santiago de Cali
Radicado	76001310501220130051201
Tema	Ineficacia despido, estabilidad laboral reforzada y reajuste salarial
Decisión	Revoca-Confirma

En Santiago de Cali, el día 31 de mayo de 2023, la Sala Quinta de Decisión Laboral, conformada por los Magistrados **María Isabel Arango Secker, Natalia María Pinilla Zuleta y Fabian Marcelo Chavez Niño**, quien actúa como ponente, obrando de conformidad con la Ley 2213 de 2022, por medio de la cual se modificó el artículo 82 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, procedemos a resolver los recursos de apelación de la sentencia 167 del 30 de noviembre de 2018, proferida dentro del proceso ordinario promovido por **Ausberto Enrique Rinco Hernández** contra la **Universidad de Santiago de Cali**.

ANTECEDENTES

Para empezar, pretende el demandante que se declare la ineficacia del despido dada la estabilidad laboral reforzada por discapacidad, en consecuencia, que se ordene el reintegro como profesor de anatomía desde el 18 de enero de 2013 y el reconocimiento y pago de salarios, primas, bonificaciones, vacaciones, aumentos salariales y demás emolumentos dejados de percibir. Asimismo, solicita que se condene al pago de la indemnización establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de

1997, el reajuste salarial de los años 2011 y 2012, la bonificación, la prima técnica y las costas procesales.

Lo anterior fundamentado en que, se vinculó con la Universidad Santiago de Cali desde febrero de 2002 hasta diciembre de 2012, que desde febrero de 2002 hasta el 3 de junio de 2007 se desempeñó como profesor bajo la modalidad de hora cátedra, que a partir de julio de 2007 asumió el rol en la modalidad de crédito académico. De igual forma, refirió que en julio de 2010 la demandada firmó con el Sindicato de profesores –SIPRUSACA-, la convención colectiva de trabajo que rigió desde el 1.º de enero de 2010 hasta el 31 de diciembre de 2012 y que se encuentra vigente, en negociación de pliego.

Agrega, que en el año 2011 le desmejoraron el pago de la hora cátedra que pasó de \$39.247 a \$31.500, que se dio por enterado, toda vez que el sindicato de profesores mediante comunicado del 10 de marzo de 2011, puso en conocimiento que el cambio salarial se dio como consecuencia de un acuerdo extraconvencional suscrito entre la mesa de concertación, la Directiva de la Universidad demandada y la Directiva del sindicato de profesores.

De igual manera, manifestó que en la convención colectiva no se dispuso el acuerdo anteriormente mencionado, que en marzo de 2012 las Directivas de la Universidad demandada y el sindicato de profesores se reunieron para acordar el incremento salarial el cual quedó del 3.5%, arrojando como valor por hora cátedra de \$32.603, pero considera que debió ajustarse a la suma de \$40.617, que para los años 2010 y 2011, no se realizó el incremento salarial. Además, que en el artículo 5.º de la convención se pactó el pago de una bonificación, para los años 2010, 2011 y 2012, pero que no ha recibido esa suma de dinero.

Aunado a lo anterior, refirió que en la convención colectiva se pactó el pago de una prima técnica por exposición al formol y que esto fue ratificado en la convención suscrita el 26 de junio de 2007, pero que no le han cancelado suma por ese concepto. Que, la ARL Positiva, lo calificó con pérdida de capacidad aboral del 13.04%, por los diagnósticos de laringitis crónica, sinusitis frontomaxilar y anosmia (pérdida del olfato

y el gusto), que el 15 de febrero de 2011 la oficina de comisión laboral de la ARP Sura le notificó a la coordinadora de salud ocupacional de la demandada la solicitud de reubicación debido a la exposición al formol por las clases de anatomía, y que a finales de 2011 y todo 2012, solo se dedicó a la cátedra teórica de anatomía humana.

Asimismo, manifestó que, en diciembre de 2012, como era costumbre, se le terminó el contrato de trabajo y no lo preavisaron, por lo que considera que desconocieron la protección especial de la que goza, establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997. Indicó que, como consecuencia del despido, en enero de 2012 solicitó ante el Ministerio de Trabajo una investigación administrativa, entidad que mediante Auto 268 del 28 de febrero de 2013 asumió el conocimiento, correspondiéndole a la inspectora de trabajo Carmen Elena Ortiz Quiñones, que se inició el trámite respectivo, pero que no se llegó a ningún acuerdo. Que, el 15 de mayo de 2013 radicó derecho de petición ante aquella entidad, para que le indicaran si la Universidad demandada había solicitado la no renovación del contrato, que la entidad al resolver, le manifestó que no se había presentado ninguna solicitud al respecto.

Por lo anterior, considera que la demandada violó las garantías constitucionales establecidas en la ley y en el artículo 11 de la convención colectiva suscrita entre la Universidad y el sindicato de profesores.

CONTESTACIÓN DE LA DEMANDADA

Una vez surtida la etapa de admisión y la notificación de la demanda, la Universidad de Santiago de Cali se opuso a las pretensiones bajo el argumento de que no existe ineficacia del despido, toda vez que el contrato finalizó por terminación de la labor determinada para docentes, el cual se ligaba al periodo académico 2012 B, asimismo, indicó que si bien es cierto se le otorgó una incapacidad parcial, no es menos cierto que la calificación no alcanza los parámetros establecidos por la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia. Insistió, en que no es posible pregonar una estabilidad laboral reforzada, toda vez que la

finalización del contrato lo fue por terminación de la labor contratada, conforme lo establece el numeral 5 del artículo 61 del CST.

Propuso la excepción previa de indebida acumulación de pretensiones y como de fondo las de inexistencia de la obligación, falta de fundamentación de hecho y derecho para el reintegro, prescripción, cobro de lo no debido, pago, buena fe, compensación y la innominada.

DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA

La Juez Doce Laboral del Circuito de Cali, mediante sentencia 167 del 30 de noviembre de 2018, declaró probadas las excepciones falta de fundamentación de hecho y de derecho para el reintegro y la de cobro de lo no debido frente a la prima técnica u el reajuste salarial, en consecuencia, condenó a la demandada al reconocimiento y pago de la bonificación establecida en el artículo 5 de la convención colectiva de trabajo, en suma de \$3.000.000, debidamente indexados desde la fecha de su causación hasta que se haga efectivo el pago y absolvió de las demás pretensiones.

Lo anterior fundamentada en que no existe controversia que entre las partes existió un vínculo laboral, pues así se demostró con los documentos aportados, sin embargo, el problema se centra en los extremos laborados, explicó la relación laboral estuvo interrumpida, además, se rigió por múltiples contratos de trabajo, todos por obra o labor determinada (sic), que el último fue suscrito el 23 de julio de 2012, donde se advirtió que duraría hasta que se terminara el semestre académico 2012 B. Señala que en efecto, tal como lo afirmó la parte demandada, al no ser un contrato a término fijo suscrito con el actor, no aplica la figura del pre aviso establecida en el artículo 46 del CST, exclusivamente para esa forma de modalidad contractual, por lo que considera que la terminación del contrato se ajusta a derecho.

Hizo referencia al artículo 10 de la Convención Colectiva de Trabajo suscrita entre la Universidad demandada y el sindicato e hizo lectura, indicando que la universidad solo puede finiquitar los contratos del personal docente por los modos de terminación establecidos por la ley por justa causa previamente comprobada, que tiene amparo legal en el

artículo 61, por lo tanto, señaló que no hay violación alguna a esa disposición legal. Asimismo, hizo lectura del artículo 11 de la convención, para concluir que, en el caso, la terminación fue por el cumplimiento de la labor contratada, por lo que no se puede afirmar que no está probado que finalizó el semestre 2012, que fue el periodo por el cual fue contratado el actor para dictar la cátedra, es decir, que la razón de la terminación era legal y se encuentra demostrada.

Resaltó, que la norma convencional lo que busca es que la terminación del contrato no sea de forma unilateral, situación que no ocurrió, toda vez, que el finiquito se dio por la terminación de la obra contratada (sic), por lo que no existe violación a las normas convencionales.

Frente a la estabilidad laboral reforzada que alega la parte demandante, hizo alusión al artículo 26 de la Ley 361 de 1967, señalando que el tenor de la norma no hace referencia a las personas discapacitadas, sino que la protección es aplicable a cualquier persona que tiene una limitación física, sensorial o psíquica, por la cual se impide un trato discriminatorio para que la persona no sea despedida por su condición sin autorización del inspector de trabajo.

Hizo referencia a la sentencia C 531 de 2000 y la C 824 de 2011, explicó que la protección de la norma en mención se extiende a personas aun con limitaciones leves y moderadas. También ilustró sobre la sentencia SU 049 de 2017, de la que extrae que la protección no se circunscribe a determinados grados de discapacidad ni requiere calificación previa, que una vez revisadas las pruebas aportadas, se demostró que el actor cuenta con una pérdida de capacidad laboral del 13.04%, estructurada el 10 de marzo de 2010, que la demandada conocía las condiciones laborales del demandante y que aun conociendo la condición suscribió nuevos contratos para los años 2011 y 2012, por lo que no puede afirmarse que la finalización del contrato se debió a las condiciones de salud del demandante y ni siquiera puede aplicarse el tema de discriminación, porque la razón de la terminación fue el cumplimiento de la obra pactada (sic), que se encuentra acreditada.

Por lo anterior, señaló que no se demostró que la finalización del contrato fue por la condición de salud del demandante, no se probó la existencia de un acto discriminatorio para la no renovación del contrato, por ende, no se requería la autorización del Ministerio de Trabajo para finalizar el contrato.

Respecto de la prima técnica pretendida, indicó que en la convención colectiva, no se encuentra regulada, y si bien, en el artículo 4 indica que la universidad continuará dando cumplimiento a los derechos pactados en convenciones colectivas anteriores a esa convención, señaló que no se aportó de manera oportuna ningún documento que permita establecer el reconocimiento de dicha prestación económica ni cuales eran las condiciones que se exigían para su pago, y aun pudiendo pensar que sí existía, no se probó que el accionante cumpliera las condiciones para ser merecedor a dicha prima.

Frente al tema de nivelación salarial, resaltó que el actor combina los pagos que recibía por crédito y hora cátedra, y que esta última siempre fue menor que la primera, además, resaltó que en cada contrato se pactaba la remuneración a percibir sin que el actor se hubiera opuesto. Que, al revisar el valor de la hora cátedra se evidencia que nunca se disminuyó de monto como lo aduce el accionante, frente a la hora crédito, indicó que sí hubo variaciones convalidadas, pero solo un aumento en el año 2010 y una disminución en el año 2011, producto de una nueva contratación, por lo que considera que no se probó que el demandante hubiera tenido un detrimento patrimonial.

Aclaró, que en el artículo 5 de la convención colectiva, no definió porcentajes de aumento para los años 2011 y 2012, tan solo se plasmó que posteriormente se regularía. Frente a la bonificación prevista en el parágrafo 2 del artículo 5 de la convención, manifestó que la parte pasiva no fue clara en indicar qué años cubrió esa obligación y que no allegó prueba documental o testimonial que diera cuenta que cumplió con el pago de esa obligación, al no haber acreditado siendo obligación hacerlo, procedió a su reconocimiento.

Declaró probada la excepción de falta de fundamentación de hecho y derecho para el reintegro, así como la de cobro de lo no debido respecto de la prima técnica y reajuste salarial.

RECURSO DE APELACIÓN

Por un lado, la apoderada judicial de la parte demandante, interpuso y sustentó el recurso de apelación bajo el argumento de que el demandante se encontraba favorecido por la estabilidad laboral reforzada y lo dispuesto en la convención, hizo referencia al artículo 11 de la convención que cobija a las personas con limitación en todo tipo de vinculación, además, resaltó que el Ministerio de Trabajo sancionó a la Universidad, toda vez que el actor contaba con una estabilidad laboral reforzada y por no haber pagado la bonificación convencional establecida en el artículo 5.º.

Por lo anterior, solicita que se revoque la sentencia y se ordene el reconocimiento y pago de las acreencias laborales, el pago de la prima técnica del 25% establecida en el artículo 10 de la convención, toda vez que la convención colectiva vigente, recoge lo dispuesto en la de 1997.

Por su lado, el apoderado judicial de la Universidad Santiago de Cali, interpuso y sustentó el recurso de apelación, a través de cual hizo referencia a los pagos convencionales realizados, resaltó que en el numeral 32 del acápite de pruebas se indicó que se le había pagado la bonificación por lo menos en los años 2010 y 2011, no asegura si se le pagó 2012 y 2013, pero advierte que ese pago está probado con copia de los desprendibles de nómina, pero que no comprende por qué no están aportados al proceso.

ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

Una vez recibido el proceso de la referencia, este despacho judicial asumió el conocimiento del presente asunto en el estado en que se encontraba, revisadas las actuaciones se evidencia que, se admitió el recurso y se surtió la etapa de alegatos. Por su lado, la

parte demandada presentó el escrito de alegatos, mientras que la parte demandante no presentó los mismos, dentro de la oportunidad procesal oportuna.

COMPETENCIA DEL TRIBUNAL

Conforme al artículo 66A del CPTSS la competencia de esta Corporación se limita a los puntos que fueron objeto de apelación por la parte demandada, en aplicación del principio de consonancia.

CONSIDERACIONES DE LA SALA

La Sala centra su estudio en establecer si el demandante al momento de la finalización del contrato se encontraba en condiciones de salud que activaran la protección por estabilidad laboral reforzada regulada por la norma y la convención colectiva de trabajo, asimismo, si tiene derecho al reconocimiento y pago de la prima técnica y, determinar si hay lugar al pago de la bonificación contenida en el parágrafo segundo del artículo 5.º de la convención colectiva de trabajo.

Previo a resolver el presente asunto, resulta necesario precisar que no es objeto de discusión y se encuentra fehacientemente demostrado que el vínculo laboral que unió a las partes lo fue por obra o labor determinada, para desempeñarse como docente del área de anatomía desde febrero de 2022 hasta diciembre de 2012, en la modalidad de hora cátedra, según se desprende de los múltiples contratos aportados al proceso (f.º 28-70). Tampoco es tema de controversia que la demandada firmó convención colectiva de trabajo el 1.º de julio de 2010, fecha para la cual el actor ya se encontraba vinculado laboralmente con la Universidad Santiago de Cali y que existe el depósito respectivo fechado del 15 de julio de 2010 (f.º 26).

De igual forma, se encuentra acreditado que la ARL Positiva profirió dictamen el 4 de mayo de 2010 a través del cual le otorgó el 13,04% de pérdida de capacidad laboral al demandante, con patología de origen profesional y fecha de estructuración de 26 de julio de 2007 (f.º 123).

Ahora bien, el demandante se duele de la terminación unilateral del contrato por parte de la demandada, según sus manifestaciones, cuando se encontraba en una situación de estabilidad laboral, toda vez que fue calificado con 13,04% de pérdida de capacidad laboral, razón por la que concluye que su despido se debió a este supuesto.

Al respecto, el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, señala: *“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. Así mismo, ninguna persona en situación de discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su discapacidad, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo. (...)”*

En ese sentido, la Corte Constitucional en la Sentencia C-531 de 2000 expresó, que el despido del trabajador o la terminación del contrato de trabajo por razón de su limitación sin la autorización de la oficina de Trabajo no producen efectos jurídicos y, en caso que el empleador contravenga esa disposición deberá asumir, además de la ineficacia jurídica de la actuación, el pago de la respectiva indemnización sancionatoria, tal y como lo dice la mentada norma.

Lo anterior encuentra sustento en el artículo 13 de la Constitución Política incisos 2º y 3º, donde se establece una protección especial del estado a las personas en condiciones de debilidad manifiesta a manera de discriminación positiva, tales disposiciones en armonía con el contenido de la Ley 361 de 1997, les imponen a los empleadores una carga adicional para la efectiva

garantía de los derechos de las personas en condición de especial protección.

Es así, que para concebir que un trabajador es beneficiario de estabilidad laboral reforzada, la misma Corporación de cierre en sentencia T-899 de 2014 indicó que es imperioso acreditar el padecimiento de serios problemas de salud, cuando no haya una causal objetiva de desvinculación, además que subsistan las causas que dieron origen a la contratación y que el despido se haya hecho sin autorización del inspector de trabajo, tesis que fue reiterada entre otras, en la sentencia SU-040 de 2018.

Por su lado, la Corte Suprema de Justicia, en sentencia SL1705 de 2021 en la que rememoró la sentencia SL1360-2018, a través de la cual se hizo una intelección del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, señaló:

“(...) En esta dirección, la disposición que protege al trabajador con discapacidad en la fase de la extinción del vínculo laboral tiene la finalidad de salvaguardar su estabilidad frente a comportamientos discriminatorios, léase a aquellos que tienen como propósito o efecto su exclusión del empleo fundado en su deficiencia física, sensorial o mental. Esto, en oposición, significa que las decisiones motivadas en un principio de razón objetiva son legítimas en orden a dar por concluida la relación de trabajo.

Lo que atrás se afirma deriva del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, pues, claramente, en ese precepto no se prohíbe el despido del trabajador en situación de discapacidad, lo que se sanciona es que tal acto esté precedido de un criterio discriminatorio. Nótese que allí se dispone que «ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación», lo que, contrario sensu, quiere decir que, si el motivo no es su estado biológico, fisiológico o psíquico, el resguardo no opera.

Lo anterior significa que la invocación de una justa causa legal excluye, de suyo, que la ruptura del vínculo laboral esté basada en el prejuicio de la discapacidad del trabajador. Aquí, a criterio de la Sala no es obligatorio acudir al inspector del trabajo, pues, se

repite, quien alega una justa causa de despido enerva la presunción discriminatoria; es decir, se soporta en una razón objetiva.

Con todo, la decisión tomada en tal sentido 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. De no hacerlo, el despido se reputará ineficaz (C-531-2000) y, en consecuencia, procederá el reintegro del trabajador junto con el pago de los salarios y prestaciones dejados de percibir, más la sanción de 180 días de salarios consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997. (...)"

A su vez, puntualizando en reciente providencia a la letra señala: *"En concordancia con lo anterior, la Sala ha precisado que no es necesario que el trabajador esté previamente reconocido como persona en condiciones de discapacidad o que se le identifique de esa manera mediante un carnet como el que regula el artículo 5 de la Ley 361 de 1997, pues lo importante es que padezca una situación de discapacidad en un grado significativo, debidamente conocida por el empleador, para de esa forma activarse las garantías que resguardan su estabilidad laboral" .*

Asimismo, en sentencia SL4632 de 2021, indicó: *"(...) Es en tal dirección que, a juicio de la Sala, debe ser comprendida la protección especial del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, pues resulta ilógico prohibir el despido del trabajador «por razón de su limitación» y al tiempo vedarlo cuando este fundado en un motivo ajeno a su situación. Si la sanción tiene como propósito disuadir despidos motivados en el estereotipo de la condición de discapacidad del trabajador, no debería haberla cuando esté basada en una causa objetiva demostrada. A la larga, la cuestión no es proteger por el prurito de hacerlo, sino identificar y comprender los orígenes o causas de los problemas de la población con discapacidad y, sobre esa base, interpretar las normas de un modo tal que las soluciones a aplicar no los desborden o se transformen en otros problemas sociales.*

Así las cosas, la Corte abandona su criterio sentado en la sentencia CSJ SL36115, 16 mar. 2010, reiterada en SL35794, 10 ago. 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.

Por ende, el trabajador debe demostrar que fue despedido y que se encontraba limitado en su salud en los grados previstos por el legislador, para que surja en su favor la protección legal, que conlleva a que sea el empleador quien deba probar que las razones invocadas para prescindir de los servicios del trabajador no fueron las concernientes a su limitación y, por consiguiente, ante esa situación acreditada, no se le podía exigir el agotamiento del permiso ministerial.”

Por último, la Corte Constitucional en sentencia SU 087 de 2022, en aras de dar aplicación al principio de transparencia, propone pautas para encontrar acreditado el impacto de las condiciones de salud en sus funciones, entre ellos, *i) verificar si al tener pérdida de capacidad laboral esta es notoria o se evidencia, ii) verificación de que el trabajador ha sido incapacitado de forma recurrente iii) si el trabajador ha recibido alguna recomendación laboral que implican cambios en las funciones laborales frente a las cuales fue inicialmente contratado.*

Descendiendo al caso objeto de estudio, no se pierde de vista que el actor padece de laringitis, sinusitis y anosmia (pérdida del olfato y gusto), que la ARL Positiva lo dictaminó con 13,04% de pérdida de capacidad laboral, por una enfermedad de origen profesional, con fecha de estructuración del 26 de julio de 2007, tampoco se pasa por alto que el área de comisión laboral el 15 de febrero de 2011, le comunicó al área de salud ocupacional de la Universidad demandada que el actor debido a su labor como docente de anatomía tenía una serie de recomendaciones, entre ellas, que debía ser retirado de la exposición a Formaldehído, situación que fue cumplida y así lo aceptó el demandante en el acápite de hechos, cuando afirmó que para finales de 2011 y todo 2012 estuvo dando clases teóricas de anatomía.

En este punto es preciso resaltar, por un lado, que no existe hasta aquí un acto de discriminación que se le endilgue a la parte demandada, como para establecer que en efecto la finalización del contrato lo fue por su condición de salud. De igual forma, se reitera que el contrato por obra o labor determinada por la demandante, finalizó en diciembre de 2012 (semestre B), tiempo para el cual finalizaba el ciclo académico.

Aunado a lo anterior, no se encuentran acreditadas las pautas que plantea la Corte Constitucional en la sentencia antes mencionada, toda vez que sus padecimientos no se hacen notorios con las pruebas aportadas, no se observa que haya recibido incapacidad por sus padecimientos y si bien es cierto recibió recomendaciones, estas mismas fueron cumplidas por la demandada, tiempo antes a la finalización del contrato por obra o labor determinada.

Por otro lado, es de resaltar que el demandante se respalda en el artículo 11 de la convención colectiva visible a folio 19-25, que establece la estabilidad laboral y señala que se benefician de esta, los docentes que al momento de su firma llevaban 7 años de servicio –tiempo que cumple el actor, sin lugar a dudas-, independiente de la modalidad contractual, solo podrían ser desvinculados por justa causa previa comprobada de acuerdo a lo establecido en el artículo 7 del CST.

Sin embargo, para la Sala resulta de gran extrañez que de todo el caudal probatorio no se haya acreditado que el actor se hubiera afiliado al sindicato, como para ser beneficiario de la convención colectiva del 1.º de julio de 2010, y aunque es una situación que no fue debatida dentro del proceso, considera el Tribunal que sí debe atenderse, porque es deber de la parte que implora un derecho, probar su condición de afiliado para extender los beneficios convencionales, tal como lo dispone el artículo 470 del Código Sustantivo del Trabajo.

Misma situación ocurre con la solicitud de que se condene a la demandada al pago de la prima técnica y bonificación, pues al no quedar demostrada la calidad de afiliado del demandante para la época de la firma de la convención del demandante, no es posible imponer condena alguna y tal como se desprende de los alegatos de conclusión aportados al expediente por la Universidad Santiago de Cali, se aportó una certificación emitida por el director del Departamento de Recurso Humano, de la que se extrae que el demandante no estuvo afiliado al sindicato –SIPRUSACA–.

En ese sentido, se reitera, para la Sala es claro que aquí no existió un despido, pues tal como se desprende de los contratos aportados, a las partes las unió un contrato por obra o labor determinada, siendo esta la de desempeñarse como docente en el área de anatomía, la cual se desarrollaba por horas y hasta la culminación del semestre académico, que existía una restricción que fue cumplida por la parte demandada a finales de 2011, designándole la función de dar solo cátedra, sin exponerse a lo práctico.

Por último, cabe mencionar que la parte demandante también respalda su petición en que el Ministerio de Trabajo le impuso una sanción a la demandada en razón a que no solicitó autorización para despedir al demandante, sin embargo, al revisar el acto administrativo visible a folio 165 y ss, no se observa que se haya validado la afiliación del señor Rinco Hernández al sindicato.

Además, se insiste que, en el presente caso no se configura el despido por acto discriminatorio en razón a la condición de salud del actor, contrario, desde que le dictaminaron sus padecimientos, esto es, en el año 2007, este continuó su vínculo laboral con la demandada, a través de un contrato laboral por obra o labor determinada, el cual finalizó en diciembre de 2012, como consecuencia de la finalización del ciclo académico.

Así las cosas, no se avizora la activación de la protección pretendida por estabilidad laboral reforzada, así como tampoco se

encuentra acreditada la afiliación del demandante al sindicato – SUPRASACA-, como para otorgar beneficios convencionales.

Por lo anterior, se revocará el ordinal tercero de la sentencia proferida en primera instancia, para en su lugar, declarar probada la excepción de cobro de lo no debido también respecto de la bonificación.

Se confirmará en lo demás la sentencia apelada.

Se condena en costas a la parte demandante y en favor de la demandada, se fijan como agencias en derecho la suma de medio salario mínimo legal mensual vigente.

En mérito de lo expuesto, el TRIBUNAL SUPERIOR DE CALI, SALA QUINTA DE DECISIÓN LABORAL, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

RESUELVE:

PRIMERO: REVOCAR el ordinal tercero de la sentencia 167 del 30 de noviembre de 2018, proferida por el Juzgado Doce Laboral del Circuito de Cali, para en su lugar

SEGUNDO: DECLARAR probada la excepción de cobro de lo no debido también respecto de la bonificación.

TERCERO: CONFIRMAR la sentencia 167 del 30 de noviembre de 2018, proferida por el Juzgado Doce Laboral del Circuito de Cali, conforme lo expuesto.

CUARTO: COSTAS en esta instancia a cargo de la parte demandante y en favor de la demandada, se fijan como agencias en derecho la suma de medio salario mínimo legal mensual vigente.

QUINTO: DEVOLVER por Secretaría el expediente al Juzgado de origen, una vez quede en firme esta decisión.

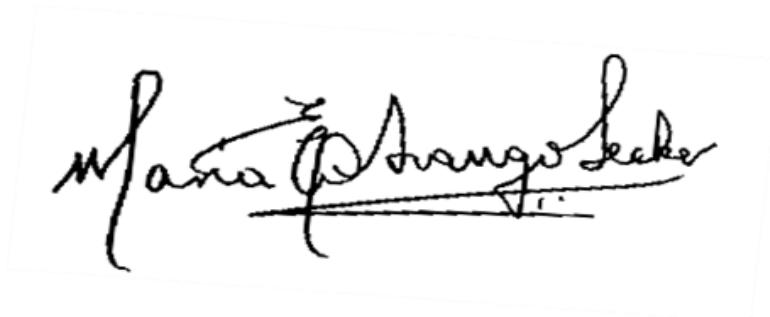
Lo resuelto se notifica y publica a las partes, por medio de la página web de la Rama Judicial.

No siendo otro el objeto de la presente se cierra y se suscribe en constancia por quienes en ella intervinieron, con firma escaneada, por salubridad pública conforme lo dispuesto en el Artículo 11 del Decreto 491 del 28 de marzo de 2020.



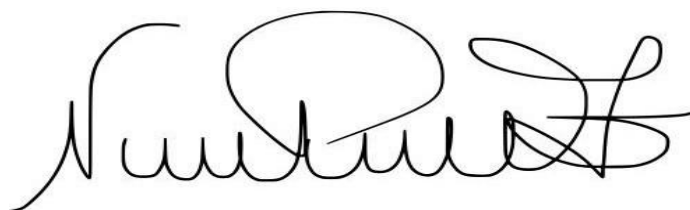
FABIAN MARCELO CHAVEZ NIÑO

Magistrado



MARÍA ISABEL ARANGO SECKER

Magistrada



NATALIA MARÍA PINILLA ZULETA

Magistrada