

REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
TRIBUNAL SUPERIOR DISTRITO JUDICIAL DE BUGA



SALA CUARTA DE DECISIÓN LABORAL

***REFERENCIA: RECURSOS DE APELACIÓN DE SENTENCIA PROFERIDA EN
PROCESO ORDINARIO LABORAL DE PRIMERA INSTANCIA DE JORGE LUCIO
QUIÑONEZ ESPAÑA CONTRA UNIVERSIDAD SANTIAGO DE CALI
Radicación: 76-001-31-05-006-2018-00317-01***

A los catorce (14) días del mes de noviembre del año dos mil veintitrés (2023), se congrega la Sala Cuarta de Decisión Laboral, con el fin de dictar sentencia escrita; en atención a descongestión de la Sala Laboral del Tribunal Superior de Cali; en la que se resuelven los recursos de apelación que obran frente a la sentencia parcialmente condenatoria No. 299 del 14 de diciembre de 2020, conforme a lo dispuesto en la Ley 2213 de 2022.

SENTENCIA No. 115
APROBADA EN SALA VIRTUAL No. 042

I. ANTECEDENTES

Demanda

El señor JORGE LUCIO QUIÑONEZ ESPAÑA, a través de apoderado judicial, promovió proceso ordinario laboral de primera instancia frente a la UNIVERSIDAD SANTIAGO DE CALI, para que se declare que la demandada debe reconocer y pagar al demandante, esta vez ó bien con indexación, o con los intereses moratorios la

indemnización establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997; los salarios y demás emolumentos dejados de percibir en lo que va corrido del periodo académico 2016-B, hasta el momento de su reintegro; el reintegro pleno al cargo que el demandante venía desempeñando en la USC, hasta Junio del 2016, ya que no podrá separar al señor JORGE LUCIO QUIÑONES ESPAÑA de su empleo sin la previa verificación y autorización del inspector del trabajo; que la entidad demandada está en la obligación de reconocerle y de pagarle al demandante, las costas y agencias en derecho que resulten causadas y probadas en este proceso

En estribo a las pretensiones, el apoderado judicial de la parte demandante narró los siguientes hechos:

- PRIMERO:** El señor **JORGE LUCIO QUIÑONES ESPAÑA**, nació el 09 de Enero de 1.953, lo que quiere decir que a la fecha tiene cumplidos **64** años de edad.
- SEGUNDO:** En Agosto 1° de 1996, en esta ciudad, la **Universidad Santiago de Cali**, contrató como Docente al señor **JORGE LUCIO QUIÑONES ESPAÑA**.
- TERCERO:** El Profesor **QUIÑONES ESPAÑA**, cuando fue contratado laboralmente por escrito por esa Universidad, lo hizo para que este se desempeñara como Docente, en el área de Matemáticas y Estadística.
- CUARTO:** El último salario mensual promedio que el señor **JORGE LUCIO QUIÑONES E.**, devengó y la Universidad Santiago de Cali, le pagó, fué la suma de **\$947.750**.
- QUINTO:** El 10 de Junio de 2016, el Profesor **QUIÑONES ESPAÑA**, sufrió un grave accidente de tránsito, por lo que el impacto le ocasionó una grave contusión en brazo y codo izquierdo, el que le ocasiono deformidad de su brazo por lo que posteriormente se diagnosticó: **"FRACTURA SUPRACONDILEA DEL HUMERO IZQUIERO"**.
- SEXTO:** Frente a este evento La **UNIVERSIDAD SANTIAGO DE CALI** obró insolidariamente, como no se esperaba de ella, pues no respeto bajo ninguna circunstancia la incapacidad medica dada por los médicos tratantes, por el contrario, se aprovechó de esta oportunidad para darle por terminado el contrato de trabajo para el periodo **2016-B**, el cual se entendía prorrogado de manera automática en virtud del no agotamiento del termino del preaviso por escrito que establece la ley laboral.

SÉPTIMO:

En razón de la terminación unilateral de su contrato de trabajo, el señor **JORGE LUCIO QUIÑONES ESPAÑA**, en tiempo oportuno, interpuso contra la **Universidad Santiago de Cali**, una **Acción de Tutela**, porque según él, la Accionada en este caso había vulnerado contra él, de manera flagrante, el Art. 26 de la Ley 361 de 1997, la que en estos casos prohíbe la terminación del vínculo laboral contractual por razones de la limitación o incapacidad que afecten al trabajador despedido. Además de ello, la **USC**, para cometer este despido, de manera previa no le solicitó el debido permiso que indica esa norma al Ministerio del Trabajo de Cali.

OCTAVO:

De esta justa Acción de Tutela, propuesta por esta razón por el señor **QUIÑONES ESPAÑA**, conoció el **Juzgado 11 de Pequeñas Causas y Competencias Múltiples de Cali**, quien el 27 de Septiembre del 2017, a través de una Sentencia de Tutela, le ordenó a la **UNIVERSIDAD SANTIAGO DE CALI**, tutelar *“Los derechos fundamentales invocados por el Accionante al Mínimo Vital, y al Trabajo en condiciones dignas y justas”*. Igualmente, en esa Providencia, la señora Jueza de Conocimiento, le hizo una advertencia al Accionante, cual fue la *“..... que en el término de cuatro meses, contados a partir de la notificación de la presente providencia, instaure acción ordinaria, con el fin de reclamar los salarios, las prestaciones sociales y la indemnización prevista en el art. 26 de la ley 361 de 1997, en el C. S. T.”*.

NOVENO:

El 26 de Octubre del 2016, el **Juzgado 14º Civil del Circuito de Cali**, por **Impugnación** que hiciera la **UNIVERSIDAD SANTIAGO DE CALI**, de la **Sentencia de Tutela N°. 078** expedida el 27 de Septiembre del 2016, proferida por el **Juzgado Once de Pequeñas Causas y Competencia Múltiple de Cali**, mediante la expedición de la Sentencia de Tutela N°. **T-98 de 2016**, por medio de la cual:

“RESOLVIÓ: PRIMERO. Confirmar el punto primero, tercero y cuarto, de la Sentencia No. 78 de 27 de septiembre de 2016 proferida por el Juzgado Once de Pequeñas Causas y Competencia Múltiple de Cali, SEGUNDO: Modificar el punto segundo de la Sentencia No. 78 de 27 de septiembre de 2016 proferida por el Juzgado Once de Pequeñas Causas y Competencia Múltiple de Cali, el cual quedará así: ORDENAR a la Universidad Santiago de Cali que, dentro del término perentorio de 10 días hábiles, contado a partir de la notificación de este fallo, proceda a pagar al señor Jorge Lucio QUIÑONES España los salarios y demás emolumentos dejados de percibir en lo que va corrido del periodo académico 2016B hasta el momento de su reintegro. ADVERTIR a la Universidad Santiago de Cali que no podrá separar al señor Jorge Lucio QUIÑONES España de su empleo, sin la previa verificación y autorización del Inspector del Trabajo, de acuerdo con lo expuesto en la parte motiva de esta Providencia. ADVERTIR al señor Jorge Lucio QUIÑONES España que el reconocimiento y pago de la indemnización establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 deberá ventilarla a través de la Justicia Ordinaria Laboral.”

DECIMO:

El Docente **JORGE LUCIO QUIÑONES ESPAÑA**, en razón de su discapacidad en la que quedó después de haber sufrido el accidente de tránsito ya relacionado en esta demanda, por el momento prefirió no demandar a la **UNIVERSIDAD SANTIAGO DE CALI**, no solamente:

- a) Por su reintegro pleno al cargo que él venía desempeñando al servicio de esa Universidad.

- b) Por el pago de sus salarios y prestaciones sociales que hubiere podido devengar en el tiempo en que hubiere permanecido cesante. *(Todo ello a fin de recuperar su salud, sino le hubiere ocurrido este suceso, y la demandada no lo hubiera despedido).*

UNDECIMO:

Ahora que el Profesor **Quiñones España** ha recuperado en parte su salud, demanda por esta vía, a la **Universidad Santiago de Cali**, a fin de que se le reintegre plenamente al cargo de **Docente**, cual era el que él venía desempeñando al servicio de la **USC**; en el momento en que fue despedido ilegalmente; más cuando esa entidad había sido advertida judicialmente: “..... *Que no podría separar al señor Jorge Lucio QUIÑONES España de su empleo sin la previa verificación y autorización del Inspector de Trabajo.....*”.

La demanda fue admitida mediante auto No. 1358 del 14 de noviembre de 2018 y ordenó la notificación de la decisión a las partes.

En respuesta a la demanda, el apoderado de la UNIVERSIDAD SANTIAGO DE CALI, se opuso a las pretensiones y formuló como mecanismo de defensa las excepciones de mérito de prescripción, cobro de lo no debido, pago, obligación de no solicitar permiso al inspector del trabajo y la innominada.

Mediante providencia No. 1088 del 30 de abril de 2019, se tuvo por contestada la demanda y se señaló fecha de audiencia del artículo 77 del C. P. del T. y de la S. S.

Sentencia de primera instancia

Llegados el día y hora propuestos por el Juzgado, se realizaron las pruebas documentales, los interrogatorios a la demandante, y a la representante legal de la sociedad convocada a juicio, documentos y testimonios.

En la misma audiencia, el juzgado dictó la sentencia No. 0299 de fecha 14 de diciembre de 2020 en la que resolvió:

«PRIMERO: CONDENAR a la UNIVERSIDAD SANTIAGO DE CALI a pagar al señor JORGE LUCIO QUIÑONEZ ESPAÑA la suma de Cinco Millones, Seiscientos Ochenta y Seis Mil, Quinientos Sesenta Pesos (\$5.686.560) a título de indemnización equivalente a 180 días de salario con base en lo dispuesto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, según lo expuesto en la motiva de este fallo.

SEGUNDO: CONDENAR a la UNIVERSIDAD SANTIAGO DE CALI a pagar al señor JORGE LUCIO QUIÑONEZ ESPAÑA la suma de Un Millón Ochocientos Cuarenta y Cinco Mil, Cuatrocientos Sesenta Pesos (\$1.845.460), a título de reajuste de salario y prestaciones sociales correspondientes al periodo comprendido entre el 13 de junio de 2016 al 31 de julio de 2016.

TERCERO: CONDENAR a la UNIVERSIDAD SANTIAGO DE CALI a pagar debidamente indexadas las sumas a que se condenó en los numerales primero y segundo de esta resolutive con base en el IPC certificado por el DANE a la fecha efectiva del pago.

CUARTO: ABSOLVER a la Demandada de todas las demás pretensiones incoadas en su contra por el Actor.

QUINTO: CONDENAR a la demandada al pago de la suma de \$753.202 a título de AGENCIAS EN DERECHO.

Recursos de Apelación

Seguidamente los apoderados de las partes interpusieron recurso de apelación el cual fue concedido en el efecto suspensivo, y que es del siguiente tenor:

Parte demandante -1:19:43 a 1:22:06 (ED8):

Como parte demandante dentro del proceso apelo su decisión tomada a través de su sentencia 299 dictada el día de hoy en base a las siguientes razones:

«Si se probó dentro del proceso que mi mandante fue despedido injustamente la ley protege el derecho al reintegro y por eso fundamentalmente, mi inconformismo para que se ordene en conjunto con la indemnización establecida de 6 meses, también se ordene su reintegro y el pago de los salarios dejados de percibir desde el momento en que no se tuvo en cuenta para cargar de trabajo al doctor JORGE LUCIO QUIÑONEZ, entonces mi fundamento es en el mismo artículo que protege al trabajador accidentado concediéndole una indemnización equivalente a 6 salarios de los que él podría haber percibido sino hubiera existido tal conducta patronal. En el caso presente, insisto que el señor JORGE LUCIO QUIÑONEZ, tiene derecho a percibir, y a haber devengado un salario igual al que tuvo haber percibido desde el momento en que él fue despedido hasta el momento en que se le reintegre plenamente.».

Parte demandada -1:22:07 a 1:26:49ED08-.

De esta manera la UNIVERSIDAD SANTIAGO DE CALI, presenta su recurso de apelación contra la decisión proferida por el Despacho Sexto Laboral del Circuito de la Ciudad de Cali, en el caso que nos ocupa:

«Conforme al caso de autos, demanda el actor el reintegro al cargo que venía desempeñando, reintegro que aduce debe darse a partir de agosto del año 2016, en tanto en que en su criterio la universidad decide dar por terminada la relación laboral cuando se encontraba disminuido en sus condiciones de salud; no obstante olvida que la universidad lo tuvo vinculado hasta junio del año 2017 periodo en que se pagaron todos sus salarios y prestaciones; así lo demuestra la documental que se adjunta con la contestación, como es el contrato de trabajo y la liquidación final de prestaciones y los desprendibles de pago; bajo estas premisas es preciso indicar, en primer lugar, que la desvinculación del demandante en modo alguno obedeció a un despido, sino a la terminación propia del contrato que suscribió, claramente, como lo ha enseñado la jurisprudencia laboral y constitucional, el tipo de contrato suscrito por el demandante se encuentra regulado por lo dispuesto en los artículos 101 y 102 del CST, de modo que esta clase de contrato no provee el preaviso o desahucio, de manera que el contrato finaliza por su propia virtud, sin que opere la prórroga automática, al respecto se puede consultar sentencia 12919 del 15 de marzo del 2000, Sala Laboral Corte Suprema de Justicia con ponencia del magistrado Fernando Vásquez Botero, donde claramente se hace distinción entre el contrato con docente regulado del artículo 101 y el contrato de trabajo regulado del

artículo 46 del CST, esta posición se identifica con la asumida por la misma corporación en sentencia 47494 del 1º de agosto del año 2018 con ponencia del Magistrado Jorge Mauricio Burgos, de manera que es claro que estos contratos se pactan exclusivamente para el periodo escolar; para el caso de las universidades como lo ha reconocido la Corte Constitucional, se entiende como aquel semestre universitario.

En segundo lugar, si bien la Ley 361 de 1997 garantiza en su artículo 26 una prohibición y una sanción frente al despido para las personas con limitaciones, lo cierto es que tanto para la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia como para la Corte Constitucional dicha garantía se presenta para quienes está probado que su situación de salud les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores, además que para que un trabajador acceda a la indemnización de que trata dicha ley requiere que la relación laboral termine por razón de su limitación física, es decir que este sea el móvil único y exclusivo que mueva al empleador a dar por terminado el vínculo contractual, situación que en el presente caso no se da.

En el caso de marras ninguna de estas situaciones emerge pues no puede el demandante alegar una estabilidad reforzada frente a un estado crítico de salud que no demuestra en el plenario, pues no existe prueba documental que así lo respalde, ni siquiera prueba de que hubiera informado al empleador en el año 2016 cuando sufrió accidente de tránsito, que se encontraba incapacitado y que a la fecha de despido junio de 2017, tampoco se encontraba en esta situación, ni se había informado al empleador acerca de la necesidad de reubicarlo o de seguir ciertas recomendaciones a efectos de lograr la recuperación de aquel, si es que se encontraba disminuido en sus condiciones de salud.

Finalmente es importante recordar que la acción de tutela está dirigida a proteger derechos fundamentales, los invocados por el demandante y protegidos en su momento fueron los de trabajo, salud y estabilidad laboral reforzada presunta vulneración que a la fecha en que se termina el contrato se encontraba ya superada y esto es evidente de todas las pruebas que se arrimaron y se discutieron dentro del plenario demostrado totalmente las probanzas arrimadas al expediente, de este modo solicito señora Juez o en el recurso de alzada al Tribunal Superior de la ciudad Santiago de Cali, se revoque en todas sus partes la decisión por usted proferida señora Juez Sexta Laboral del circuito, muchas gracias, hasta aquí mi recurso de apelación, muy amable.»

Alegatos de segunda instancia

Ejecutoriado el auto que avocó el conocimiento del asunto, se corrió traslado a las partes en los términos reglados por el artículo 13 de la Ley 2213 del 2022.

Fue así como la demandada, UNIVERSIDAD SANTIAGO DE CALI, allegó sus alegatos en los siguientes términos:

1. La contratación docente por períodos académicos se fundamenta en el artículo 101 del Código Sustantivo del Trabajo, además de en el marco de las siguientes sentencias de las Altas Cortes:
 - Sentencia C-483/95: La Corte Constitucional regló que el artículo 101 que establece como término de duración el año escolar (para las universidades sería el semestre) aplica como norma supletiva, es decir, en caso de que las partes hubieran guardado silencio sobre esto.
 - Sentencia 15623 de abril 23 de 2001: El artículo 101 del Código Sustantivo de Trabajo contempla una duración contractual presunta, pero no forzosa o excluyente, es supletiva si no hay una expresión válida diferente de los contratantes.
 - Así lo reiteró la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencia 43764 del 24 de agosto de 2016 con ponencia del magistrado Jorge Luis Quiroz:
«Además, esta Corporación en sentencia CSJ SL 17 mayo 2011, rad. 38182, que reiteró la identificada con el radicado No. 15623, indicó, que por año escolar debía también comprender el semestre universitario. Así se dijo: Según el precitado artículo 101, la regla es la de que tales contratos se entienden celebrados por el año escolar ante el silencio de las partes contratantes sobre el término de duración de la relación. Ahora bien, por año escolar esta Sala, de antaño, ha entendido el "equivalente al periodo académico, de modo que no necesariamente se refiere a un año sino que puede comprender por ejemplo el semestre universitario". (Rad. 15623 de 2001)»
 - Sentencia CSJ SL593-2013: Explica que los contratos de trabajo con los profesores, según lo dispuesto en el artículo 101 del CST, deben entenderse celebrados por los períodos académicos correspondientes, al menos que las partes acuerden que se celebran por períodos mayores o a término indefinido, que no es el caso. Iterado en sentencia SL1326-2019, Radicación N.º 61287.
2. En ese marco legal se adelantó la última contratación del demandante. Con anterioridad se habían suscrito contratos por obra o labor contratada, todos estos atendiendo a la actividad académica de la Universidad y a la facultad que de contratar por estos periodos conceden el artículo 101 del Código Sustantivo de Trabajo y las sentencias C-483/95, SCL-CSJ Rad. 15623 de abril 23 de 2001, Rad. 43764 del 24 de agosto de 2016, CSJ SL 17 mayo 2011, rad. 38182 y CSJ SL593-2013; excepto que las partes hubieran acordado algo distinto.

3. La terminación del contrato del actor obedeció a la culminación de la obra o labor contratada para el periodo académico 2017, como lo permite el numeral 1, literal d) del artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo, sin que de ello se pueda predicar una terminación ilegal o discriminatorio.
4. La terminación de contrato por obra o labor no requiere preaviso, así lo ha establecido el artículo 45 del CST; por esta razón no se prevé preaviso o desahucio. Tampoco opera la prórroga del contrato porque la prestación del servicio se pacta por obra que corresponde al periodo escolar o semestre universitario; de manera que no es exigible en este pleito a la USC.
5. La Corte Suprema de Justicia en Sala de Casación Laboral en SL14134-2015, Rad. 53083; dejó sentado que el fuero por estabilidad laboral reforzada procede exclusivamente para personas que presenten limitaciones en grado severo y profundo; no para las que padezcan cualquier tipo de limitación; situación que no ocurrió en el caso bajo estudio, ya que **no se observa en el expediente que el trabajador haya sido sujeto de valoración de pérdida de capacidad laboral ante las juntas de calificación, no tenía incapacidades vigentes y tampoco recomendaciones o restricciones médicas.**
6. La Corte Constitucional (T-148 de 2012) consideró que frente al tema de estabilidad laboral reforzada y debilidad manifiesta, **estos principios no pueden entenderse de forma permanente, indefinida ni absoluta.** Inclusive, sobre una persona con una pérdida de capacidad laboral calificada no necesariamente puede tener la connotación de debilidad manifiesta, pues no basta la calificación de discapacidad para que se goce de estabilidad laboral reforzada¹.
7. Frente a la estabilidad laboral reforzada, no aportó el demandante ninguna prueba al plenario en que exhibiera que para la fecha en que finalizó su contrato por terminación de la obra o labor contratada, estuviese incapacitado. Tampoco informó a la Universidad que estuviera en algún tratamiento médico o que tuviese recomendaciones ni restricciones médicas.

En el Interrogatorio de parte absuelto por la representante legal de la Universidad Santiago de Cali, indica que para el 13 de junio de 2017, semestre 2017 A, el demandante no tenía incapacidad, discapacidad ni tratamiento, ni informó sobre restricciones.

Así mismo, la testigo Lorena Galindo, informa que el demandante para el semestre 2017 A, no tenía incapacidades ni recomendaciones, y que la terminación no obedeció a que su vinculación fue por contrato por obra o labor contratada que se suscribe con los docentes de conformidad con los artículos 101 y 102 del C.S.T..

8. La Sala de Casación laboral, en sentencia SL679-2021, reiteró que el despido el desecho de personas con discapacidad "se presume discriminatorio, lo que impone al empleador la carga de demostrar las justas causas alegadas, so pena que su decisión de terminar el contrato de trabajo se declare ineficaz y se ordene

el reintegro del trabajador, junto con el pago de los salarios y prestaciones insolutos y la sanción de 180 días de salario".

En este caso además de que no quedó demostrado por el demandante que fuera sujeto de estabilidad laboral reforzada por su condición de salud, quedó demostrado que el contrato de trabajo terminó por la causal objetiva de terminación de la obra o labor contratada, correspondiente al periodo académico 2017; por lo que siguiendo los lineamientos de la sentencia precitada cuando se enrostra una justa causa para la terminación del contrato de trabajo, no se hace necesario solicitar autorización del Mintrabajo para el despido del empleado.

Corolario lo anterior, respetuosamente itero a la H. Corporación la solicitud de que sea absuelta mi representada respecto de todas las pretensiones de la demanda.

Visto lo anterior, y al no avistarse causal que invalide lo actuado, se ocupará la Sala de resolver el recurso de apelación presentado por la pasiva, en conformidad con las siguientes

II. CONSIDERACIONES

A tono con lo previsto en el artículo 66 A del C.P. del T. y de la S. S., el Tribunal se ocupará de dilucidar, **(i)** si el finiquito del nexo social que existió entre las partes efectuado en el año 2016, que dio lugar a la formulación de una acción de tutela, se torna

ineficaz; por no tener en cuenta el estado de debilidad manifiesta que padecía el actor; o si, por el contrario, se encuentra ajustado a derecho; **(ii)** en caso de salir adelante la anterior pretensión, se determinará si procede el reconocimiento y pago de salarios dejados de percibir como la prestaciones sociales a que hubiese lugar, y a ordenar el reintegro del actor al cargo de docente hora catedra que venía ocupando al momento de su despido**(iii)** si es viable revocar la condena en costas impuesta por la *a quo* a la sociedad recurrente.

Antes de abordar los problemas jurídicos planteados, se advierte que en el presente litigio no está en discusión:

- La modalidad de contratación que se presentó entre el actor y la entidad UNIVERSIDAD SANTIAGO DE CALI, y el extremo inicial de la relación laboral.
- Finalización del nexo social con ocasión a la terminación de la labor determinada para docentes del actor (folios 48 a 49-01ED).
- Liquidación de las prestaciones sociales del accionante por el periodo comprendido entre el 1° de febrero de 2016 al 12 de junio de 2016 (folio 50-01 ED).
- Liquidación de las prestaciones sociales del accionante por el periodo comprendido entre el 1° de agosto de 2016 al 4 de diciembre de 2016 (folio 54-01 ED).
- Liquidación de las prestaciones sociales del accionante por el periodo comprendido entre el 1° de febrero de 2017 al 13 de junio de 2017 (folio 57-01 ED).
- Orden de tutela No. 078 del 26 de septiembre de 2016, proferida por el Juzgado Once Municipal de Pequeñas Causas

y Competencias Múltiples de Cali, confirmada por el Juzgado Catorce Civil del Circuito de Cali, mediante decisión No. 098 del 26 de octubre de 2016, a través de la cual se amparan los derechos del demandante y se ordena a la recurrente a reintegrar al actor a un puesto igual o mejores condiciones, al pago de los salarios dejados de percibir desde su desvinculación y advierte al entidad accionada la prohibición de despedir al actor sin autorización del inspector del trabajo y que para el reclamo de la indemnización del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, debía acudir el accionante a la vía ordinaria. (folios 60 a 62-01ED).

- Que el reintegro laboral del actor se surtió el 1° de agosto de 2016 (folio 54-01ED)
- Terminación de la relación laboral el 13 de junio de 2017 por cesación de la labor determinada para docentes.

Para resolver el primer interrogante atrás planteado, se tiene por averiguado que para el reintegro y la indemnización del artículo 26 de la Ley 361 de 1997; la ley y la jurisprudencia amparan la condición de discapacidad laboral, la cual supone una incapacidad para trabajar, y en relación con el tema, la citada ley consagra la protección, los requisitos para que la misma opere, y las consecuencias de la trasgresión de lo allí dispuesto.

En lo particular, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, ha precisado; respecto al despido de un trabajador con limitaciones físicas o sensoriales que afecten su salud; que las respectivas indemnizaciones proceden siempre que dichas restricciones sean severas o profundas, las cuales deben ser calificadas previamente como tales por las autoridades pertinentes, así como que no se presume que el despido se produjo en razón a

la limitación física, cuando el empleador aduce una justa causa para el finiquito de la relación laboral y; por su parte la Corte Constitucional ha optado por considerar que para que haya lugar a dichas indemnizaciones, basta con que el trabajador se encuentre incapacitado al momento del despido.

Así, esta Corporación tal como lo ha venido haciendo durante los diferentes pronunciamientos al respecto, acoge lo expuesto por la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, la cual ha enseñado en reiterada jurisprudencia referida a la aplicación de la Ley 361 de 1997, que para que la protección allí consagrada aplique, debe presentarse un estado de discapacidad moderado, severo o profundo, únicamente calificable mediante dictámenes emanados de autoridades médicas especializadas, como lo serían las Juntas de Calificación de Invalidez.

Ha dicho la Corporación Cúspide de la Justicia Ordinaria, entre otras, en sentencia radicada al número 37235 del 24 de marzo de 2010:

«Finalmente valga recordar, que esta Sala ya ha tenido oportunidad de analizar y definir el tema relacionado con la aplicación de la Ley 361 de 1997, fijando su criterio al respecto, en el sentido de que ella está diseñada para garantizar la asistencia y protección necesaria de las personas con limitaciones severas y profundas, pues así lo contempla su artículo 1°, al referirse a los principios que la inspiran y al señalar sus destinatarios, de modo que delimita el campo de su aplicación a quienes por ley son consideradas discapacitadas, es decir, todas aquellas que tengan un grado de minusvalía o invalidez superior a la limitación moderada, pues la sola circunstancia de que el trabajador sufra alguna enfermedad que lo haya incapacitado temporalmente para laborar, no acredita que tenga una limitación física, requiriéndose por tanto para su comprobación de una prueba científica como sería el respectivo dictamen o calificación.»

En dicha providencia se hizo alusión a la sentencia del 25 de marzo de 2009 radicado 35606, donde se puntualizó en uno de sus apartes:

«(...)

De acuerdo con la sentencia en precedencia para que un trabajador acceda a la indemnización estatuida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, se requiere: (i) que se encuentre en una de las siguientes hipótesis: a) con una limitación “moderada”, que corresponde a la pérdida de la capacidad laboral entre el 15% y el 25%, b) “severa”, mayor al 25% pero inferior al 50% de la pérdida de la capacidad laboral, o c) “profunda” cuando el grado de minusvalía supera el 50%; (ii) que el empleador conozca de dicho estado de salud; y (iii) que termine la relación laboral “por razón de su limitación física” y sin previa autorización del Ministerio de la Protección Social. »

Y en sentencia más reciente, radicada al número 41867 del 30 de enero de 2013 la alta Corporación de la Justicia del Trabajo y de la Seguridad Social, refirió:

«La precedente orientación jurisprudencial ha sido reiterada, entre otros, en los fallos del 25 de marzo de 2009, radicación 35606, 16 y 24 de marzo de 2010, radicaciones 36115 y 37235 y 28 de agosto de 2012, radicación 39207. En esta última sentencia la Corte razonó:

“En todo caso, para despejar cualquier duda que puede suscitar la precitada sentencia en cuanto al nivel de limitación requerido para el goce de la protección en cuestión, esta Sala reitera su posición contenida en la sentencia 32532 de 2008, consistente en que no cualquier discapacidad está cobijada por el manto de la estabilidad reforzada previsto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997; dicha acción afirmativa se justifica y es proporcional en aquellos casos donde la gravedad de la discapacidad necesita protección especial para efectos de que los trabajadores afectados con ella no sea excluidos del ámbito del trabajo, pues, históricamente, las discapacidades leves que podría padecer un buen número de la población no son las que ha sido objeto de discriminación. Por esta

*razón, considera la Sala que el legislador fijó los niveles de limitación moderada, severa y profunda (artículo 5° reglamentado por el artículo 7° del D. 2463 de 2001), a partir del 15% de la pérdida de la capacidad laboral, con el fin de justificar la acción afirmativa en cuestión, en principio, a quienes clasifiquen en dichos niveles; de no haberse fijado, por el legislador, este tope inicial, se llegaría al extremo de reconocer la estabilidad reforzada de manera general y no como excepción, dado que bastaría la pérdida de la capacidad en un 1% para tener derecho al reintegro por haber sido despedido, sin la autorización del ministerio del ramo respectivo. **De esta manera, desaparecería la facultad del empleador de dar por terminado el contrato de trabajo unilateralmente, lo que no es el objetivo de la norma en comento.**»*

Así las cosas, el principio de estabilidad laboral, no equivale a un derecho fundamental a permanecer indefinidamente en un cargo o puesto de trabajo determinado.

Lo anterior, ha llevado que las Cortes, en términos generales, consideren que un despido que tiene como motivación *-explícita o velada-* la condición física del empleado, constituye una acción discriminatoria y/o un abuso de la facultad legal de dar por terminado unilateralmente un contrato de trabajo.

En relación con el punto, la Sala de Casación Laboral; en reciente pronunciamiento contenido en la sentencia número 53394 del 11 de abril de 2018; reflexionó:

“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.»

En suma, el trabajador que padezca una enfermedad médicamente diagnosticada, que lo incapacite de manera moderada, severa o profunda para desempeñar sus funciones laborales, tiene el derecho a conservar el empleo cuando no haya una justa causa que habilite su retiro del servicio asignado, pues resulta totalmente adverso al derecho fundamental a la dignidad humana que el empleador o quien haga sus veces se ampare en la potestad legal y finalice sin justa causa el vínculo laboral e indemnice a quien está incapacitado, respecto a la persona que no padece ningún tipo de enfermedad.

En uno de sus últimos pronunciamientos sobre el tema, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, SL711 de 2021, después de haber analizado en conjunto los precedentes

jurisprudenciales CSJ SL, 28 agosto 2012, Rad. 39207, reiterada en la SL10538-2016 y SL5163-2017, reflexionó:

«Como se explicó en dichas decisiones, los destinatarios del principio de estabilidad laboral reforzada del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, no son los trabajadores con cualquier padecimiento físico o sensorial, sino aquellos que en realidad tengan una discapacidad relevante, para lo cual se ha acudido a la misma ley, en el inciso 2º del artículo 5º, en cuanto al tipo de discapacidad a efectos de aplicar las medidas afirmativas allí previstas.

De tal manera, que la mención en esa parte de la norma sobre el grado de discapacidad de moderada, severa o profunda, ha sido el parámetro que ha orientado la jurisprudencia de la Corte, con el objetivo de identificar a los beneficiarios del principio protector, ya que, para la Sala, no puede existir una ampliación indeterminada del grupo poblacional para el cual el legislador creó la medida.

Con todo, como la Ley 361 de 1997, no trajo expresamente la regla numérica para identificar el grado de la discapacidad, tal punto era necesario desarrollarlo; de ahí que el gobierno nacional, aprovechando la necesidad de actualizar el régimen de integración, financiación y funcionamiento de las juntas de calificación de invalidez, acorde con las normas que se expidieron después de la Ley 100 de 1993, que comprometían la intervención de dichos actores del sistema, expidió el D. 2463 de 2001, y en el art. 7º, definió las escalas o grados de discapacidad mencionados por el legislador, así:

ARTICULO 7º-Grado de severidad de la limitación. En los términos del artículo 5º de la Ley 361 de 1997, las entidades promotoras de salud y administradoras del régimen subsidiado, deberán clasificar el grado de severidad de la limitación, así: Limitación moderada, aquella en la cual la persona tenga entre el 15% y el 25% de pérdida de la capacidad laboral; limitación severa aquella que sea mayor al 25% pero inferior al 50% de pérdida de la capacidad laboral y limitación profunda, cuando la pérdida de la capacidad laboral sea igual o mayor al 50%.

La aplicación de dicho decreto ha sido el parámetro de la jurisprudencia de la Corte, con mayor razón, cuando los hechos o materia del despido encajan dentro del período de vigencia de la disposición normativa.

Por lo tanto, se puede concluir que, para que la acción afirmativa tenga efecto, es necesario que se cumplan tres requisitos: (i) que el trabajador se encuentre en una de las siguientes hipótesis: a) con una discapacidad moderada, que corresponde a la pérdida de la

capacidad laboral entre el 15% y el 25%; b) severa, mayor al 25%, pero inferior al 50% de la pérdida de la capacidad laboral o; c) profunda cuando el grado de discapacidad supera el 50%; (ii) que el empleador conozca dicho estado de salud del trabajador y, (iii) que la relación laboral termine por razón de su discapacidad –lo cual se presume salvo que medie una causa objetiva- y sin previa autorización del Ministerio de Trabajo.

Ahora bien, aunque la Corte admite libertad probatoria para determinar el grado de discapacidad relevante, lo cierto es que el artículo 1 del Decreto 917 de 1999, señaló expresamente que el Manual de Calificación de Invalidez que se establece mediante dicha norma, se aplica también para valorar la discapacidad a efectos de lo previsto en el artículo 5 de la Ley 361 de 1997. De ello deviene, que aun que se itera existe libertad probatoria para determinar la discapacidad, se estableció un procedimiento objetivo para su calificación.

En ese orden, la prohibición que contiene el artículo 26 de la citada Ley 361, relativa a que ninguna persona con discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su invalidez, salvo que medie autorización del Ministerio de la Protección Social, se refiere a las personas consideradas por esta ley como limitadas, es decir, todas aquellas que su discapacidad comienza en el 15% de pérdida de capacidad laboral, cuya acreditación puede darse luego de un análisis integral y conjunto de los diversos medios de prueba, que permitan concluir el conocimiento del empleador sobre las especiales condiciones de salud de su trabajador al momento del fenecimiento contractual, incluso si existe una calificación de pérdida de capacidad laboral superior al 15%, en vigencia de la relación laboral, pero calificada después de su finalización.»

Y en el último pronunciamiento de la citada Sala de Casación Laboral contenido en sentencia SL1503 del 10 de mayo de 2023, se expuso sobre el particular, luego de reexaminar la composición del bloque de constitucionalidad estudiando la Resolución 48/1996 del 20 de diciembre de 1993 emanada de la Asamblea de las Naciones Unidas relativa a las «Normas uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad» y la «Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad» y su «Protocolo Facultativo» de 2006, con el ordenamiento jurídico vigente:

«la identificación de la discapacidad a partir de los porcentajes previstos en el artículo 7. ° del Decreto 2463 de 2001 es compatible para todos aquellos casos ocurridos antes de la entrada en vigor de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, el 10 de junio de 2011 para deficiencias de largo plazo, y el 7 de febrero de 2013 para aquellas de mediano y largo plazo, conforme a la Ley Estatutaria 1618 de ese año.»

Y más adelante indicó al respecto:

«En el anterior contexto, la determinación de una situación de discapacidad analizada al amparo de la convención no depende de un factor numérico, pues mirarlo así sería mantener una visión que se enfoca en la persona y sus limitaciones. Se considera que el baremo establecido en el manual de calificación de pérdida de capacidad laboral tiene vocación de ser aplicado en los campos de la seguridad social, para fines principales de aseguramiento, rehabilitación y prestacionales.»

La Alta Corporación luego de aclarar este punto reseña que para evaluar la situación de discapacidad que conlleva a la protección de estabilidad laboral reforzada al momento de la terminación del nexo social, es necesario establecer, por lo menos, tres aspectos:

«(i) la existencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, una limitación o discapacidad de mediano o largo plazo -factor humano;

(ii) el análisis del cargo, sus funciones, requerimientos, exigencias, el entorno laboral y actitudinal específico -factor contextual-; y

(iii) la contrastación e interacción entre estos dos factores -interacción de la deficiencia o limitación con el entorno laboral-.

Si del análisis referido se concluye que el trabajador está en situación de discapacidad y la terminación del vínculo laboral no se funda en una causa objetiva o justa, tal decisión se considera discriminatoria y, por ello, es preciso declarar su ineficacia, acompañada de la orden de reintegro y el pago de salarios y demás emolumentos respectivos, junto con los ajustes razonables que se requieran y la indemnización contemplada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Ahora, el empleador conserva en todo caso la facultad de terminar el contrato de trabajo con sustento en una causa justa u objetiva y, para tal efecto, no es necesario que solicite autorización ante el Ministerio de Trabajo. El referido trámite administrativo se requerirá cuando el despido tenga una relación directa con la situación de discapacidad y no fue posible implementar ajustes razonables.»

Finalmente, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en la citada sentencia, precisó que no toda enfermedad que padezca un empleado es derochosa a la estabilidad laboral reforzada por salud contemplada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, veamos:

«Por último, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, 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 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. Aquí, vale precisar que las diferentes afectaciones de salud per se no son una discapacidad, pues solo podrían valorarse para efectos de dicha garantía si se cumplen las mencionadas características.»

Conforme a la nueva postura de la Corporación Cúspide de la Justicia Ordinaria, procede la Sala a estudiar el caso bajo análisis del material probatorio con el propósito de determinar si el accionante al momento del despido cumplía en conjunto con las exigencias enunciadas en la jurisprudencia antes mencionada para estar cobijado por el fuero de estabilidad laboral reforzada por discapacidad.

Frente a los requisitos exigidos por la jurisprudencia, se verifica en el plenario; entre otras cosas; que no quedó

acreditado por parte del demandante la existencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, una limitación o discapacidad de mediano o largo plazo que impidiera que el señor JORGE LUCIO realizar sus funciones o que se hubiese convertido en una barrera para la ejecución de éstas, por lo que no hay lugar a la protección que por estabilidad laboral reforzada por salud, en los términos de la Ley 361 de 1997, pedidos en la demanda.

Ahora, frente a la causa objetiva de terminación del contrato de docentes de establecimiento particulares de enseñanza, en desarrollo del artículo 101 del CST, la Corte Suprema de Justicia ha manifestado en Sentencia SL1208 de 2016, lo siguiente:

«I) Conforme al artículo 101 del Código Sustantivo del Trabajo, el contrato de trabajo con los profesores de establecimientos particulares de enseñanza se entiende celebrado por el año escolar, concepto que se ha entendido equivalente al de periodo académico, de modo que no necesariamente se refiere a un año sino que puede comprender por ejemplo el semestre universitario.

Sin duda éste precepto desarrolla una modalidad especial de duración del contrato de trabajo, distinta de las que menciona el artículo 45 del mismo estatuto laboral, y junto a otras disposiciones legales conforma un régimen especial para estos servidores, algunas de cuyas particularidades son las siguientes:

El régimen está destinado a quienes cumplan labores en condición exclusiva de profesores de colegios, universidades u otros establecimientos particulares dedicados a la enseñanza y se explica porque los servicios de éstos trabajadores normalmente no son requeridos durante todo el año calendario ya que las vacaciones estudiantiles suelen prolongarse por varios meses durante dicho año.

Conforme quedó definido, contempla una duración contractual presunta de ahí que no requiera la forma escrita, aunque no hay

impedimento para que las partes se acojan explícitamente a ella por un acuerdo verbal o documental que desde luego contenga la voluntad de vincularse por el período académico. Pero la modalidad no es forzosa o excluyente para los profesores sino sucedánea o supletiva frente a la ausencia de una expresión válida diferente de los contratantes, o sea que en principio estos tienen la posibilidad de convenir cualquiera de las duraciones permitidas, como a término fijo, indefinido o por la duración de determinada labor, caso en el cual se aplica a la relación laboral el régimen común establecido en la legislación para la respectiva modalidad.

No prevé el preaviso o desahucio, de manera que basta la culminación del respectivo período académico para que finalice el contrato por su propia virtud y, por consiguiente, no opera la llamada tácita reconducción, esto es, la prórroga automática del nexo si las partes no expresan oportunamente su ánimo de terminarlo.».

En virtud del material probatorio antes detallado y de la jurisprudencia citada, es claro para esta Colegiatura que el actor no supera los requisitos relativos a proteger el estado de salud dentro de la relación de trabajo, como quedó atrás dicho; ello por cuanto, no se arrimó probanza que demuestre la situación de discapacidad en que se encontraba el actor, tampoco se presentan incapacidades médicas para el momento en que se finiquitó el nexo social en el año 2016, no aparecen recomendaciones médicas a favor del demandante para la citada anualidad, por lo que se puede concluir que el señor JORGE LUCIO podía ejercer su vida laboral en igualdad de condiciones que sus compañeros; y en cuanto a los motivos que llevaron a la terminación de la relación laboral no se logró probar que fueran con ocasión a las afecciones en salud del hoy demandante, pues se logra evidenciar que la terminación del contrato giro en torno a la finalización de la labor encomendada (folio 48).

Hasta aquí, es claro entonces que el promotor de la acción no era beneficiario de la estabilidad laboral reforzada por razones de salud al momento de la terminación de la relación laboral, conforme a los planteamientos jurisprudenciales y a las pruebas allegadas al plenario.

Anotado lo anterior, y al no estar demostrada la tan anhelada estabilidad laboral reforzada del actor, y al continuar vigentes los efectos jurídicos de la orden de tutela emitida en segunda instancia por el Juzgado Catorce Civil del Circuito de Cali, pues a esta se le dio alcance como mecanismo principal, por lo tanto, operó la cosa juzgada constitucional dentro del presente trámite.

Al respecto, esta corporación en anteriores pronunciamientos Sentencia No. 001 del 27 de enero de 2021 (entre otros, ver Sentencia No. 132 del 26 de agosto de 2022 Sala segunda de decisión laboral y Sentencia No. 125 del 11 de octubre de 2022, Sala Tercera de decisión laboral) ha expresado frente a la cosa juzgada que:

En este orden de ideas, obliga hacer referencia al artículo 303 del Código General del Proceso, aplicable por remisión al proceso laboral, que define la cosa juzgada en los siguientes términos:

“Art. 303.- La sentencia ejecutoriada proferida en proceso contencioso tiene fuerza de cosa juzgada siempre que el nuevo proceso verse sobre el mismo objeto, se funde en la misma causa que el anterior y entre ambos procesos haya identidad jurídica de partes.

Se entiende que hay identidad jurídica de partes cuando las del segundo proceso son sucesores por causa de muerte de las que figuraron en el primero o causahabientes suyos por acto entre vivos celebrado con posterioridad al registro de la demanda si se trata de derechos sujetos a registro, y al secuestro en los demás casos.

En los procesos en que se emplace a personas indeterminadas para que comparezcan como parte, incluidos los de filiación, la cosa juzgada surtirá efectos en relación con todas las comprendidas en el emplazamiento.

La cosa juzgada no se opone al recurso extraordinario de revisión.”

De allí que la cosa juzgada opera cuando se presenta un nuevo proceso entre las mismas partes, con idéntica causa y por igual objeto, por manera que las características de esta figura jurídica son:

I) Impedir que se vuelvan a plantear ante una autoridad judicial las mismas pretensiones, evitando así un doble pronunciamiento en relación con un mismo asunto.

II) Que lo decidido en la sentencia se torne en inmutable o inalterable, esto es, que no pueda ser modificado ni aún por quien profirió la sentencia y, así, darles seguridad jurídica a las decisiones judiciales.

III) Y se estructura una vez la sentencia se encuentre ejecutoriada, y la providencia hace tránsito a cosa juzgada formal, esto es, cuando ya no procede recursos contra la sentencia o habiéndolo propuesto, ya fueron resueltos.

*Al punto, desde antaño la Corte Suprema de Justicia en su Sala de Casación Laboral, ha expresado que la evaluación de identidad de los procesos que se encuentran en comparación a efectos de la declaratoria de cosa juzgada, en relación a los elementos atrás señalados, no deben ser interpretados a tal punto de razonar que el juicio inicial debe ser una copia exacta del que actualmente se analiza, ya que lo que se persigue; según la jurisprudencia vertida en sentencia del 18 de agosto de 1998 con radicación No. 10819; es que **“que el núcleo de la causa petendi, del objeto y de las pretensiones de ambos procesos evidencien tal identidad esencial que permita inferir al fallador que la segunda acción tiende a replantear la misma cuestión litigiosa, y por ende a revivir un proceso legal y definitivamente fenecido.”***

Dicho lo anterior, se encuentra que dentro del presente asunto se halla estructurada la identidad de partes, pues en los dos -2- actúa

en calidad de demandante el señor **JORGE LUCIO QUIÑONEZ ESPAÑA** y en calidad de demandada la **UNIVERSIDAD SANTIAGO DE CALI**; la identidad de objeto, pues ambos parten de la misma pretensión, la cual se centra en el reintegro del actor al cargo que venía desempeñando a la fecha de terminación del contrato de trabajo; y la identidad de *causa petendi*, toda vez que los hechos de la demanda a la cual se le está dando trámite, coinciden con los supuestos fácticos alegados en el escrito tutelar.

Finalmente, cabe resaltar que conforme lo establecido en el artículo 167 del CGP, les corresponde a las partes aportar al proceso las pruebas necesarias y suficientes para lograr la certeza del juez, al respecto indicó la Corte Constitucional en la sentencia C-086 de 2016, al analizar precisamente esa norma, precisó:

“Desde luego, al juez no le basta la mera enunciación de las partes para sentenciar la controversia, porque ello sería tanto como permitirles sacar beneficio del discurso persuasivo que presentan; por ende, la ley impone a cada extremo del litigio la tarea de traer al juicio de manera oportuna y conforme a las ritualidades del caso, los elementos probatorios destinados a verificar que los hechos alegados efectivamente sucedieron, o que son del modo como se presentaron, todo con miras a que se surta la consecuencia jurídica de las normas sustanciales que se invocan”

Teniendo en cuenta el anterior recuento legal y jurisprudencial, y en aplicación de la carga de la prueba establecida en el artículo 167 de C.G.P., aplicable por analogía, es menester verificar si el demandante cumplió con su obligación procesal de demostrar su estado de discapacidad al momento de la finalización del vínculo, primer requisito para activar la presunción contenida en la norma.

Dicho lo anterior y una vez verificado el plenario no encuentra esta Sala prueba documental alguna que acredite el estado de salud del

actor donde se evidencia que no puede desarrollar las actividades propias para el cargo de docente que desempeñaba al momento de la renovación del contrato; por lo tanto, no es posible aducir que la no renovación del contrato a término fijo se debió a su estado de salud.

En este orden de ideas, se revocará la sentencia de primer grado para en su lugar absolver a la demanda, de todas y cada una de las pretensiones del demandante, imponiendo costas de primera y de segunda instancia al actor y vencido.

III. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, que la Sala Cuarta de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Distrito Judicial de Buga, Valle del Cauca, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

RESUELVE

PRIMERO: REVOCAR en todas sus partes la sentencia No. 0299 de fecha 11 de diciembre de 2020, proferida por el Juzgado Sexto Laboral del Circuito de Cali, Valle del Cauca, en el asunto de la referencia, para en su lugar absolver a la demandada UNIVERSIDAD SANTIAGO DE CALI, de cada una de las pretensiones incoadas por la parte actora.

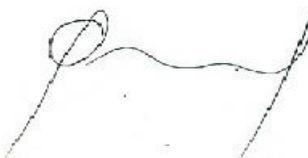
SEGUNDO: COSTAS de primera y segunda instancia a cargo del demandante y a favor de la demandada UNIVERSIDAD SANTIAGO DE CALI. Tásense por el despacho instructor las de primera instancia y fijese como agencias en derecho la suma de \$200.000, en esta instancia.

TERCERO: DEVUÉLVASE el proceso a la Sala Laboral del Tribunal Superior de Cali, para que proceda a la notificación de esta providencia y trámite posterior, en los términos del Acuerdo PCSJA22-11962 del 22 de junio del año 2022.



MARÍA MATILDE TREJOS AGUILAR

Ponente



MARÍA GIMENA CORENA FONNEGRA



CONSUELO PIEDRAHITA ALZATE

Firmado Por:

Maria Matilde Trejos Aguilar
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala 003 Laboral
Tribunal Superior De Buga - Valle Del Cauca

Consuelo Piedrahita Alzate
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala 001 Laboral
Tribunal Superior De Buga - Valle Del Cauca

Maria Gimena Corena Fonnegra
Magistrada
Sala Laboral
Tribunal Superior De Buga - Valle Del Cauca

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación: **7187e6c24bd3416ea4fc6423030c5bf26b6a458f7b0078826e6365cc3f7b6dde**

Documento generado en 15/11/2023 06:58:08 AM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:
<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>