

TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE BOGOTÁ, D.C.  
SALA LABORAL

*Magistrado Sustanciador: MILLER ESQUIVEL GAITÁN*

*AUDIENCIA PÚBLICA DE TRÁMITE Y JUZGAMIENTO EN EL PROCESO ORDINARIO LABORAL DE GUILLERMO ALBERTO DURTE CONTRA LA UNIVERSIDAD DEL BOSQUE.*

*En Bogotá, D.C., a los veintidós (22) días de septiembre de dos mil veinte (2020), siendo las tres de la tarde (3:00 p.m.), día y hora señalados por auto anterior para llevar a cabo la presente en el juicio referenciado, el Magistrado Sustanciador la declara abierta en asocio de los demás magistrados que integran la Sala.*

*Acto seguido, se procede a dictar la siguiente,*

**S E N T E N C I A**

*Conoce el Tribunal en el grado jurisdiccional de consulta la sentencia proferida el 21 de febrero de 2020, por el Juzgado Treinta y Nueve Laboral del Circuito de esta ciudad dentro del proceso de la referencia.*

**A N T E C E D E N T E S**

*Guillermo Alberto Duarte Vergara, por medio de apoderado judicial, demandó a la Universidad del Bosque, para que se declare la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido entre el 13 de enero y el 31 de diciembre de 2015; en consecuencia se ordene el reconocimiento y pago de la liquidación de prestaciones sociales y vacaciones causadas de manera indexada; se declare que estaba amparado por fuero de estabilidad laboral reforzada por debilidad manifiesta en razón a su estado de incapacidad y la demandada le puso fin a su contrato sin autorización del Ministerio de Trabajo; en consecuencia se condene al pago de la indemnización por despido sin justa causa (art. 64 CST. Indemnización del artículo 26 de la Ley 361 de 1997; indemnización moratoria del art. 65 CST, aportes en salud durante le vigencia del contrato,*

*indemnización por perjuicio inmaterial equivalente a 10 SMLMV, lo ultra y extra petita y por las costas y agencias en derecho.*

*Son fundamento de las pretensiones los hechos narrados de folios 60 a 64, en los que en síntesis se indica que: prestó sus servicios personales como docente en el programa de Artes Plásticas en la demandada, estuvo vinculado mediante contratos a término fijo por periodos académicos entre 2002 y 2015; en 2013 fue entre el 16 de enero y el 1º de diciembre, el de 2014 y el último entre el 13 de enero y el 31 de mayo de 2015; desde 2009 empezó a presentar desmejoras en su estado de salud y fue diagnosticado con enfermedad pulmonar obstructiva crónica EPOC, la cual ha evolucionado de manera degenerativa llevándolo a varias hospitalizaciones e incapacidades; desde el segundo semestre de 2014 se hizo necesario el uso de oxígeno de manera permanente debido a la evolución de su enfermedad, debiendo acudir a dictar sus clases con ayuda de asistencia respiratoria mecánica para facilitar su movilidad y respiración; el 10 de junio de 2014 con ocasión de sus quebrantos de salud, las directivas de la institución expresaron a través de correo electrónico su preocupación y se comprometieron a adelantar una estrategia para garantizar su calidad de vida; que a pesar de la modalidad contractual que venían suscribiendo por cada anualidad desde 2015, suscribieron contrato únicamente por el periodo académico 2015-1, es decir por el primer semestre entre el 13 de enero y el 31 de mayo de dicha anualidad; en razón a las continuas incapacidades en dicho año y el 4 de junio puso en conocimiento de la Universidad sus quebrantos de salud y solicitó plazo para presentar escritos de investigación, sin ser atendidas de manera satisfactoria. Señala que el 28 de mayo de 2015 a través de mail se le requirió para legalizar la firma de la liquidación del último contrato y reclamar las acreencias definitivas causadas; que el 18 de junio de 2015 manifestó preocupación por su desvinculación y no poder sufragar el pago de su EPS y pidió indicar la manera de como renegociar su permanencia en la institución, lo cual fue respondido al día siguiente en forma negativa, y que no cuenta con otro medio de subsistencia.*

#### CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA - EXCEPCIONES

*Admitida la demanda y corrido el traslado de rigor, fue contestada por la accionada en forma legal y oportuna, oponiéndose a las pretensiones formuladas*

(fls. 90 a 100). En cuanto a los hechos aceptó que el demandante prestó servicios como docente en el programa de Artes Plástica y la notificación de la terminación del último contrato por periodo académico suscrito entre las partes; frente a los demás manifestó no ser ciertos y no constarle. Como medios de defensa, propuso las excepciones que denominó: inexistencia de los derechos invocados reconocer y ordenar pagar, improcedencia de las indemnizaciones reclamadas, cobro de lo no debido, pago, prescripción y la genérica.

#### FALLO DE PRIMERA INSTANCIA

Agotada la etapa probatoria conforme lo solicitado por las partes y decretado por el juez de conocimiento, éste puso fin a la primera instancia mediante la sentencia referida al inicio de este fallo (C.D. fl. 215) en la que absolvió a la Universidad del Bosque de todas las pretensiones formuladas en su contra, declaró probada la excepción de cobro de lo no debido y condenó en costas al demandante.

#### ALEGATOS EN SEGUNDA INSTANCIA

Corrido el término para alegar de conformidad con lo previsto en el Decreto Legislativo 806 de 2020, la demandada presentó alegaciones indicando que entre las partes existió varios contratos de trabajo independientes por periodos o años académicos que generaron obligaciones recíprocas, y el último terminó el 30 de mayo de 2015 por vencimiento del periodo académico, conforme los artículos 101 y ss del CST; que por cada uno de ellos le fueron reconocidas y pagadas sus acreencias laborales legalmente causadas. Así mismo señala que durante la vigencia de la relación laboral el trabajador nunca presentó incapacidades laborales, exámenes médicos, recomendaciones o evidencias de limitación alguna y a la terminación del vínculo no se encontraba incapacitado, por lo que en su criterio no se encontraba bajo protección de estabilidad laboral reforzada que lo obligara a solicitar autorización para la terminación del vínculo contractual, por lo que pide la confirmación de la decisión de primera instancia.

#### CONSIDERACIONES

*Procede la Sala en el grado jurisdiccional de consulta a efectuar el estudio de la sentencia de primera instancia, conforme a lo establecido en el artículo 69 del CPT y SS.*

#### *CONTRATO DE TRABAJO - EXTREMOS - TERMINACIÓN*

*No es motivo de controversia que el demandante prestó sus servicios personales como docente en el programa de Artes Plásticas en la demandada, estuvo vinculado mediante contratos a término fijo por periodos académicos entre 2002 y 2015; en 2013 fue entre el 16 de enero y el 1º de diciembre, al igual, el del 2014, los cuales fueron liquidados y sus acreencias fueron canceladas en legal forma. El motivo de debate en este aspecto se contrae a la duración del último contrato suscrito entre las partes el 13 de enero de 2015, ya que mientras el promotor indica que lo fue por el año académico de esa anualidad y como consecuencia de ello reclama tanto la indemnización, como las acreencias laborales causadas, por el tiempo que faltaba para su vencimiento; la parte demandada indica que lo fue por el periodo académico correspondiente al primer semestre de 2015, entre el 13 de enero y el 31 de mayo de 2015, el cual terminó por el vencimiento del plazo pactado y fue liquidado y pagado como en efecto correspondía.*

*El artículo 101 del CST, enseña que el contrato de trabajo con los profesores de establecimientos particulares de enseñanza se entiende celebrado por el año escolar, pero las partes bien pueden pactar un tiempo de duración inferior o superior a aquel. Norma de aplicación supletoria cuando las partes no han acordado tiempo superior o inferior de vigencia de ese vínculo, de manera que ante el silencio de los contratantes, es que se entiende que este tipo de contratos se celebra por el año escolar. De igual manera el artículo 106 de la ley 30 de 1992, las instituciones privadas de educación superior podrán vincular profesores por horas cuando su carga docente sea inferior a la de un profesor de medio tiempo en la misma universidad, mediante contratos de trabajo, según los períodos del calendario académico. Precizando que la parte de la ley que permitía a las instituciones celebrar contratos de prestación de servicios con los docentes fue declarada inexecutable en sentencia C-517 del 22 de julio de 1999.*

*Entonces, resta, verificar si las partes acordaron un tiempo superior o inferior al año de escolar como duración del contrato o por el contrario fue el que se establece en la norma atrás referida.*

*Así tenemos que a folio 13 y 14, replicado a folio 109, las partes allegaron copia del contrato de trabajo suscrito el 13 de enero de 2015, en cuya cláusula cuarta acordaron: "VIGENCIA DEL CONTRATO. La duración del presente contrato y la establecida en este documento, está sujeta al calendario académico que determine la UNIVERSIDAD para el año o semestre académico actual. PARAGRAFO Como consecuencia de lo anterior las partes acuerdan que por tratarse de un contrato cuya duración depende de la labor académica, este termina legalmente una vez culmine el periodo académico para el cual fue contratado; razón por la cual no se requiere de preaviso. **La duración del presente contrato es por el año académico de 2015 y hasta la terminación de la labor del DOCENTE.**". Así mismo observa la Sala que en la parte inicial de dicho contrato se indicó como fecha de inicio del contrato el 13 de enero de 2015 y de finalización el 31 de mayo de 2015, para desempeñarse como docente en el programa de Artes Plásticas, con dedicación de 17 horas semanales, en categoría instructor asistente y salario mensual de \$981.750,00. A folios 106 se allegó documento fechado 8 de septiembre de 2014, en el cual se comunica a los decanos, directores de programa, vicerrectoría de investigaciones, directores de división y jefes de departamentos académicos el calendario académico de 2015 de acuerdo con las políticas de la universidad en el que se expresa que los contratos semestrales en programas de corta duración, el primer semestre se inicia el 13 de enero y finalizan el 31 de mayo de la citada anualidad.*

*De lo anterior resulta claro para Sala que si bien en el encabezado del contrato de trabajo las partes fijaron unos extremos de duración diferentes a los que se venían suscribiendo durante los años anteriores entre las partes por el año lectivo, como se desprende de cada uno de los aportados a folios 111 a 194 del plenario; como se desprende de la cláusula cuarta del contrato la cual constituye ley para las partes, es claro para la Sala que éste al igual que los que se venían celebrando también lo fue por el año lectivo de 2015, es decir, entre 13 de enero y el 29 de noviembre de ese año como se desprende del calendario académico comunicado por el vicerrector académico y administrativo de la Universidad del Bosque a los decanos, directores de programa, vicerrectoría de investigaciones, directores de división y jefes de departamentos académicos (fl 106), por lo que la terminación del contrato de trabajo del demandante el 30 de mayo de 2015 por vencimiento del plazo pactado, no se ajusta a lo acordado en la citada cláusula contractual, lo que deviene en su terminación fue sin mediar justa causa.*

*No obstante lo anterior es de precisar que no hay lugar a ordenarse el reconocimiento y pago de los salarios, prestaciones y aportes a seguridad social reclamadas entre el 1° de junio y el 29 de noviembre de 2015, en razón a que estos se causan con ocasión de la prestación del servicio y durante dicho lapso no la hubo, resultando imperativo confirmar la absolución de primera instancia en este aspecto.*

#### **ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA**

*La demandante solicita el reconocimiento y pago de la indemnización prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, aduciendo que le fue terminado el contrato cuando gozaba de estabilidad laboral reforzada, dada su condición de salud.*

*Para resolver la alzada, la Sala pone de presente que el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 prevé que:*

*“(...) 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.*

*No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su discapacidad, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren.”*

*Dicho precepto fue declarado exequible en sentencia C-531 de 2000, bajo el entendido que carece de todo efecto jurídico el despido o la terminación del contrato de una persona por razón de su limitación sin que exista autorización previa de la Oficina de Trabajo que constate la configuración de la existencia de una justa causa para el despido o terminación del respectivo contrato. Y, en todo caso, el precepto en cita ordena pagar al trabajador despedido sin el cumplimiento de dicho requisito, una indemnización equivalente a 180 días de salario.*

*A su vez, la Sala de Casación Laboral de la Honorable Corte Suprema de Justicia en sentencia SL1360-2018 del 11 de abril de 2018 con radicación 53394, ha puntualizado que la disposición que protege al trabajador con discapacidad para la extinción del vínculo laboral, tiene la finalidad de salvaguardar su estabilidad frente a comportamientos discriminatorios, es decir, aquellos que tienen como propósito o efecto su exclusión del empleo fundado en su deficiencia física, sensorial o mental. Nótese que allí se dispone que «ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación».*

*Y si bien, allí se indica que el despido de un trabajador en estado de discapacidad se presume discriminatorio, correspondiéndole al empleador la carga de demostrar que la extinción del vínculo laboral se soportó en una justa causa, caso en el cual resultaría legítimo el despido; lo cierto es que en sub judice no se invocó una justa causa para dar por terminado el vínculo, sino que el mismo feneció como consecuencia de la culminación el periodo lectivo pactado, según lo aduce la demandada; punto sobre el cual se ha pronunciado la H. Corte Constitucional, en múltiples pronunciamientos, entre otros en sentencias T-344 de 2016 y T-372 de 2017, reiterando que la estabilidad laboral reforzada se predica de todo contrato; en este sentido, la causal legal que se origina en los contratos a término fijo o de obra o labor contratada, como es el vencimiento del plazo pactado o la culminación de la obra, no es razón suficiente para terminar la relación laboral cuando el trabajador se encuentra en situación de debilidad manifiesta, razón por la cual “el empleador debe cumplir con lo dispuesto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 en el sentido de garantizar al trabajador la estabilidad en el empleo, y asegurar las condiciones necesarias que permitan que aquél pueda ejercer su labor acorde con su estado de salud, pueda continuar accediendo al tratamiento médico requerido para el manejo de la patología que presente y garantice su mínimo vital. Así mismo, el empleador deberá pedir autorización al Ministerio de Trabajo previo a la terminación del contrato de trabajo”.*

*Bajo los anteriores derroteros, procede la Sala al análisis de los medios de convicción que obran en el plenario. Pues bien, fue aportado copia de la historia clínica del promotor (fls 28 a 43) en el que resulta evidente que efectivamente desde 2009 empezó a presentar desmejoras en su estado de salud y fue diagnosticado con enfermedad pulmonar obstructiva crónica EPOC, la cual ha evolucionado de manera degenerativa levándolo a varias hospitalizaciones e incapacidades; inclusive desde el segundo semestre de 2014 se hizo necesario*

*el uso de oxígeno de manera permanente debido a la evolución de su enfermedad, debiendo acudir a dictar sus clases con ayuda de asistencia respiratoria mecánica para facilitar su movilidad y respiración; circunstancia de las cuales tenía conocimiento la entidad educativa demandada pues de los correos electrónicos cruzados con el trabajador, aportados a folios 23 a 27 del instructivo se evidencia que el 10 de junio de 2014 con ocasión de sus quebrantos de salud, las directivas de la institución expresaron a través de correo electrónico su preocupación y se comprometieron a adelantar una estrategia para garantizar su calidad de vida, circunstancia que fue corroborada por los testigos Ricardo Benjamín Toledo Castellanos y Olga Lucía Aldana Villamil, quienes como compañeros de trabajo manifestaron conocer al accionante y las condiciones de salud que lo aquejaban que incluso lo obligaron al uso permanente de oxígeno en el cumplimiento de su labor como docente.*

*Así, quedó plenamente establecido que las patologías diagnosticadas al actor tuvieron una evolución progresiva que originaron incapacidades continuas; lo cual evidentemente generó una discapacidad en el trabajador demandante, que merece especial protección. De ahí, que, como lo reconoce la demandada al indicar que esto se dio como consecuencia de la culminación de la obra para la cual fue contratado, sin embargo, como se refirió en precedencia, tal circunstancia no es razón suficiente para terminar la relación laboral cuando el trabajador se encuentra en situación de debilidad manifiesta, debiendo el empleador garantizar la estabilidad en el empleo de los trabajadores que se encuentren en esta condición, y acudir al Ministerio del Trabajo para proceder con la terminación del contrato de trabajo; lo cual no se encuentra acreditado en el sub examine. Por lo que resulta imperativo aplicar las consecuencias establecidas en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 reclamadas por el demandante, esto es la indemnización allí prevista.*

*De ahí, que se revocará parcialmente la decisión consultada para, en su lugar, condenar a la demandada Universidad del Bosque al reconocimiento y pago en favor del demandante de la indemnización prevista en el artículo 26 de la ley 361 de 1997, correspondiente a 180 días de salario, la que al ser liquidada teniendo en cuenta el último pactado, asciende a la suma de \$5.890.500,00 la cual*



*dada la pérdida del poder adquisitivo permanente de nuestra moneda debe ser indexada al momento del pago y desde la fecha de terminación del contrato.*

*Las anteriores manifestaciones para la sala igualmente son suficientes para ordenar el reconocimiento y pago de la indemnización por despido sin justa causa, reclamada, teniendo en cuenta que si bien la demandada alegó que terminación del contrato lo fue por una causa legal, por vencimiento del plazo pactado, tal circunstancia no ocurrió así si se tienen que el contrato fue pactado por el año lectivo de 2015, como se venía realizando en los años anteriores, conforme la cláusula cuarta del contrato, aunado que ello no constituye justa causa objetiva para el rompimiento del vínculo contractual en la condiciones de debilidad manifiesta del trabajador, lo que presume que ello obedeció a tal condición, lo que deviene en un despido injusto. Así, teniendo en cuenta que su contrato de trabajo como docente fue pactado por el año lectivo, y así se precisó en la cláusula cuarta del contrato al indicar “La duración del presente contrato es por el año académico de 2015 y hasta la terminación de la labor del DOCENTE”, corresponde el reconocimiento y pago de la indemnización por despido por el equivalente al salario por el tiempo que faltaba para culminación del mismo, esto es entre el 1° de junio y el 29 de noviembre de 2015 y al hacer las operaciones aritméticas de rigor, asciende a la suma de \$5.857.775,00, suma por la cual se condenará a la demandada, debidamente indexada al momento del pago, dada la pérdida del poder adquisitivo permanente de nuestra moneda.*

*En virtud de lo expuesto, el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, D.C., Sala Tercera de Decisión de la Sala Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,*

#### **RESUELVE**

*Primero.- Revocar parcialmente los ordinales primero y segundo de la sentencia consultada para, en su lugar, condenar a la demandada Universidad del Bosque a reconocer y pagar al demandante la suma de \$5.890.500,00 por concepto indemnización prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, equivalente a 180 días de salario, y \$5.857.775,00 por concepto de indemnización por despido*

*sin justa causa, las cuales dada la pérdida del poder adquisitivo permanente de la moneda colombiana deberá ser indexada al momento del pago y desde la fecha de terminación del contrato.*

*Segundo.- Confirmar la sentencia consultada en lo demás.*

*Tercero.- Sin costas en este grado jurisdiccional. Las de primera instancia lo serán a cargo de la parte demandada.*

*Notifíquese en legal forma a las partes y cúmplase.*

  
MILLER ESQUIVEL GAPPAN  
Magistrado

  
LUIS CARLOS GONZÁLEZ VELÁSQUEZ  
Magistrado

  
JOSÉ WILLIAM GONZÁLEZ ZULUAGA  
Magistrado