



Proceso: **ORDINARIO LABORAL DE ÚNICA INSTANCIA**  
Demandante: ANDRÉS ALFONSO BOBADILLA  
Demandado: SECURITY PERFECT LTDA. Y OTROS  
**Radicación n.º** 50001 41 005 001 **2017 00009 01**

En Villavicencio, a los treinta y un (31) días del mes de agosto del año dos mil veinte (2020), el suscrito Juez Tercero Laboral del Circuito de esta ciudad, se constituye en audiencia a efecto de proferir la siguiente:

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

### **ANTECEDENTES**

Andrés Alfonso Bobadilla Rico, presentó demanda en contra de Security Perect Ltda., a efecto de declarar que entre las partes existió un contrato de trabajo desde el 30 de junio hasta el 11 de julio de 2016, el cual terminó por decisión unilateral y sin justa causa del empleador para cuyo momento el actor estaba enfermo y limitado físicamente; además que laboró horas extras diarias, que laboró un dominical y un festivo y el 6 de julio en jornada nocturna; consecuente con lo anterior, pidió que se condene a la pasiva a pagar la indemnización prevista en el art. 64 del C.S.T., así como la consagrada en la Ley 361 de 1997, al pago de salarios dejados de percibir, cesantías, sus intereses, prima de servicios y vacaciones de todo el tiempo laborado, junto a la sanción consagrada en el art. 65 del C.S.T., demás derechos ultra y extra petita, costas y agencias en derecho.

Como sustento fáctico señaló que entre las partes se suscribió un contrato de trabajo a término fijo, el cual inició el 30 de junio de 2016, desempeñándose como guarda de seguridad en el Conjunto Residencial El Trapiche de Villavicencio, pactando como salario el equivalente al mínimo legal mensual vigente, relación llegó a su fin el 11 de julio siguiente por decisión unilateral e injusta del empleador, pues para el momento del despido estaba incapacitado; adujo que laboró en turnos de 12 horas diarias de 6:00 a.m. a 6:00 p.m. con cambio de jornada el 6 de julio de 6:00 p.m. a 6:00 a.m. Precisó que el día 7 de julio, aproximadamente a las 5:00 p.m. presentó un desmayo en su residencia, por lo que fue llevado a un control asistencial, pero no tuvo atención médica, en tanto no estaba afiliado al sistema de seguridad social en salud; que solo ante su reclamo el empleador lo afilió el 8 de julio de 2016, pero se hizo en Puerto Concordia, Meta.

Refirió que el 11 de julio posterior, recuperado de su estado de salud, se presentó al sitio de trabajo y el empleador le informó que sería reubicado en 3 días; empero, los días 12, 13, 16 y 19 de julio de 2016 el promotor insistió en su reubicación, pero el día 21 del mismo mes y año, su jefe inmediato Otálora le indicó que debía presentarse al día siguiente para presentar descargos, oportunidad en la cual informó que no había sido llamado para su reubicación. Precisó que sus jefes inmediatos eran Pérez, Sebastián y Otálora; agregó que el 25 de julio de 2016 la empresa le notificó la decisión de terminar el contrato y el 4 de agosto le consignó



\$359.000, cuando debía reconocer \$411.120 por concepto de salarios, sin que le hubiere cancelado cesantías, sus intereses, prima de servicios y vacaciones del tiempo laborado, tampoco reconoció las indemnizaciones por despido injusto y por haber tomado tal determinación cuando estaba enfermo e incapacitado. Añadió que laboró 1 dominical y 1 festivo, esto es, los días 4 y 5 de julio de 2016, que siempre laboró 4 horas extras diarias y que el 6 de julio prestó su fuerza laboral en jornada nocturna.

Al dar contestación a la demanda, la apoderada judicial de todos los demandados reconoció la existencia del vínculo laboral con la sociedad demandada pero aclaró que el mismo fue por obra o labor contratada, vínculo que suscribió el 30 de junio de 2016 con inicio de labores al día siguiente, desempeñándose el actor como guarda de seguridad en el conjunto residencial El Trapiche, relación que terminó el 10 de julio de 2016, decisión que tomó el empleador de manera unilateral pero con ocasión al abandono del cargo y no haber superado el periodo de prueba, momento en el cual se liquidaron los derechos laborales causados durante la vigencia del vínculo, con base en el salario mínimo legal vigente que era la remuneración pactada. También refirió ser cierto las diversas solicitudes que efectuó el actor posterior a la terminación del vínculo, como que el jefe directo del actor era Sebastián. Se admitió igualmente que pagó \$359.000 por los salarios de los días laborados y la liquidación correspondiente. Los demás hechos se negaron o se adujo no constarles; en tal medida se opusieron a la totalidad de las pretensiones y en su defensa propuso como excepciones de mérito: *cobro de lo no debido, falta e inexistencia de estabilidad reforzara para reintegro, mala fe del demandante, no gozar de incapacidad en el momento de terminación del contrato, buena fe por parte de la empresa, prescripción y la indeterminada.*

Acto seguido la parte activa reformó la demanda relacionada con la solicitud de nuevas pruebas, respecto de la cual se tuvo por contestada tal modificación.

El Despacho mediante sentencia de 8 de abril de 2019 resolvió: declarar que entre el actor y la sociedad demandada existió un contrato de trabajo por duración de la obra o labor contratada, el cual estuvo vigente de 30 de junio a 25 de julio de 2016; así mismo, declaró probadas las excepciones de cobro de lo no debido, inexistencia de la estabilidad laboral reforzada y el reintegro, no gozar de incapacidad al momento de la terminación del contrato, propuestas por la parte pasiva, declarar no probada la excepción de inexistencia de la obligación reclamada y en consecuencia, absolvió a la pasiva de la totalidad de las pretensiones incoadas en su contra; finalmente, condenó en costas al demandante.

De esta manera se procede a resolver previas las siguientes

### **CONSIDERACIONES**

Según el artículo 69 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, adicionado por el artículo 14 de la Ley 1149 de 2007, deben consultarse con el respectivo Tribunal, si no fueren apeladas, entre otras *“Las sentencias de primera*



*instancia, cuando fueren totalmente adversas a las pretensiones del trabajador, afiliado o beneficiario”.*

Si bien, el artículo 69 del C.P.T.S.S. nada dice sobre aquellas sentencias proferidas en procesos de única instancia, lo cierto es que mediante sentencia de constitucionalidad C - 424 de 2015, la Corte Constitucional declaró exequible la mentada norma bajo el condicionamiento que también serán consultadas ante el superior funcional, aquellos fallos que sean proferidos en única instancia por los Jueces Municipales de Pequeñas Causas los cuales serán remitidos al Juez Laboral del Circuito o al Civil del Circuito a falta de aquel, sin que tal condicionamiento habilite a las partes para interponer recursos propios de una sentencia de primer grado o el recurso extraordinario de casación.

En tal sentido, sin perjuicio de que la sentencia accedió a las pretensiones declarativas, lo cierto es que absolvió de las condenatorias formuladas por la parte demandante y como quiera que sobre la misma, no procede el recurso de apelación, debe examinarse en grado jurisdiccional de consulta, lo anterior atendiendo el criterio expuesto por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia entre otras, en sentencia STL1622-2017.

En los juicios laborales es primordial para el Juez establecer si existe o no contrato de trabajo, que resulta ser la fuente o causa de los derechos laborales y acreditados los extremos resultaría factible efectuar las liquidaciones a que hubiere lugar.

Al efecto, sea lo primero señalar que, conforme quedó establecido en la etapa de fijación del litigio, en el caso sometido a estudio no sería materia de discusión y, por tanto de definición, la existencia del contrato de trabajo vivido entre las partes, el cargo desempeñado por el actor como guarda de seguridad y la fecha de finalización del vínculo laboral, esto es, el 10 de julio de 2016, data en la cual los extremos litigantes confluyeron en manifestar que la relación había finiquitado, de allí que ese es el punto de partida para el análisis de la presente controversia.

Precisado lo anterior, el problema jurídico que se somete al escrutinio del despacho, en virtud del grado jurisdiccional de consulta, es establecer la modalidad del vínculo contractual, la fecha en que inició a prestar el servicio, así como el salario devengado para, una vez establecido ello, entrar a determinar si resultan procedentes las pretensiones de condena invocadas en la acción.

En ese orden, a efecto de resolver aquellos aspectos en que se presenta polémica encontramos en primer lugar los siguientes documentos adosados al plenario, de los cuales resulta relevante tener en cuenta los siguientes: contrato de trabajo por duración de la obra o labor contratada, suscrito entre las partes el 30 de junio de 2016 (fl. 14-17), planilla de aportes en línea (fl. 20), comprobante de transacción que da cuenta del pago al actor de \$359.000, realizado el 4 de agosto de 2016 (fl. 21), consulta movimientos bancarios (fl. 22), historia clínica de 12 de agosto de 2016 (fl. 29 a 31), historia clínica de la atención ofrecida al actor el día 9 de julio de 2016 (fl. 32 a 37), formulario de la afiliación en salud del actor realizada el 8 de



julio de 2016 (fl. 38), paz y salvo intendencia, en el cual se consigna como fecha de inicio de la relación el 30 de junio de 2016 en el que por demás se consigna como motivo de retiro “*no pasó el periodo de prueba*”(fl. 41), examen de columna practicado al actor el 17 de junio de 2016 (fl. 152 con CD anexo), copia del libro de minutas (fl. 156 a 158), certificación de afiliación del promotor al fondo de pensiones y cesantías Porvenir (fl. 167), afiliación a riesgos laborales de fecha 9 de julio de 2016 (fl. 168), liquidación definitiva de prestaciones sociales y vacaciones por valor de \$61.291.

En interrogatorio que de oficio se practicó al demandante, este manifestó que inició a prestar el servicio el 30 de junio de 2016, actividad que ejecutó hasta el 17 de julio siguiente, que aproximadamente a los 10 días de haber empezado a laborar sufrió un padecimiento de salud por lo que fue llevado a la clínica pero no fue atendido con ocasión a la falta de afiliación, motivo por el cual se comunicó con el Teniente Otálora a quien le informó lo sucedido, pues no tenía el número de Sebastián Pérez; aclaró que finalmente sí recibió la atención médica, pues los representantes de su empleador fueron y pagaron \$150.000 y la recibió como particular. Por demás, reconoció que en la citada fecha el médico no le otorgó ninguna incapacidad y no volvió a laborar, que al comunicarse se le informó que ello obedecía a petición de la representante del conjunto, en virtud a lo cual solicitó reubicación pero se le indicó que no había lugar para ello, que solo hasta el 25 de julio de 2016 le pasaron la carta de terminación del contrato; al respecto, admitió que le cancelaron los días laborados pero no la liquidación a que había lugar.

Sostuvo que laboró en turnos de 12 horas y que su afiliación a seguridad social se realizó en Puerto Condordia; aseguró que no firmó la liquidación definitiva de prestaciones sociales obrante a folio 172, en tanto ese valor no había sido pagado, ni siquiera a la cuenta de ahorros dispuesta para tal fin.

A su turno Mireya Garcés Echeverry, representante legal de la empresa accionada, reconoció que le entregó al actor la suma de \$150.000 en tanto él manifestaba que no aparecía afiliado, valor que entregó en efectivo en las instalaciones de la oficina. Por demás admitió que el contrato se suscribió el 30 de junio y el actor prestó sus servicios de 1 a 9 de julio de 2016, que después no se volvió a presentar a laborar, ni allegó incapacidad médica. Frente a la causa de terminación, adujo que fue por no haber superado el periodo de prueba, conforme lo establecido en el contrato de trabajo. Por demás dijo que al actor se le consignó el valor de \$359.000 mediante transferencia electrónica, valor que corresponde a salarios, así como a los demás derechos laborales que le correspondían.

También se practicó, de forma oficiosa, el testimonio de Jhon Jairo Rojas Álvarez, quien dio cuenta que el actor sí prestó sus servicios a favor de la demandada, toda vez que fue compañero de labores del actor, sin embargo, no supo dar fe de la fecha de inicio del vínculo, manifestó desconocer el motivo por el cual terminó la relación, pues de ello solo hace referencia pero por comentarios del promotor. Con todo, aclaró que el actor prestó turnos de 12 horas, que inició en jornada de día, no obstante, señaló que había llegado a prestar sus servicios a las 9 o 10 de la



mañana, que laboró en turnos de 6 de la mañana a 6 de la tarde y 6 de la tarde a 6 de la mañana en la siguiente semana; no obstante, aclaró que solo prestó sus servicios en el día, pues nunca lo volvió a ver, dado que solo trabajó 8 días y que en el conjunto se comentó que él había dañado un vehículo que tenían para el transporte.

Como testigo de la demandada se vertió al juicio la versión de Nelson Alfonso Pérez Rodríguez, actual jefe de personal de la empresa, quien adujo que el actor, luego de una inducción de dos días, ingresó a prestar sus servicios el 1 de julio de 2016, solo laboró 7 días y 3 días de supuesta incapacidad, con constancia de inasistencia y no volvió a presentarse al sitio de trabajo, motivo por el cual debió contratarse a otra persona, pero no recuerda con precisión cuando no volvió a presentarse al trabajo. Que se llamó al demandante pero nunca hubo comunicación, no contestó, que días después se presentó en la empresa, refiriendo que estaba enfermo, que por un problema ante la afiliación en salud, se le dio un dinero para que pagara su atención particular, pero él nunca llevó incapacidad, en su dicho también aseguró que vio cuando al actor le fue entregada directamente una suma de dinero para que recibiera la atención en salud que requería. También sostuvo que el actor dañó una motocicleta eléctrica, vehículo de transporte del que disponían en el conjunto donde prestaba el servicio, situación que nunca informó. Afirmó que la causa de terminación es que el actor no pasó el periodo de prueba. Por demás, precisó que al demandante se le pagaron sus salarios y derechos laborales a la cuenta de ahorros que tenía dispuesta para tal fin y que al actor se le intentó comunicar la determinación de terminar el contrato por correo certificado a la dirección que suministró.

También se recibió la testimonial de Jairo Octavio Otálora Sabogal, quien indicó que el actor ingresó a laborar a los servicios de la empresa, luego de recibir la correspondiente inducción, como guarda de seguridad – rondero en el conjunto el trapiche, que solo laboró 7 días, que luego hubo un total silencio, luego la esposa de él llamó e informó que estaba enfermo, que ante una irregularidad en la atención en salud, cuando acudieron a la empresa él decidió suministrar lo necesario para su atención, entregándole \$150.000 y \$30.000 más a su señora para su movilización, pero nunca allegó documento alguno que diera cuenta de la atención, exámenes médicos o incapacidad; que después requirió al actor para que rindiera descargos, pero nunca regresó y después tuvo conocimiento era que estaba trabajando en otro lado. Indicó que el término que tomó la empresa para comunicar la terminación del contrato obedeció a esperar a que el actor manifestara lo pertinente, dado que era él quien no informó del cambio de residencia, no acudió a rendir descargos y no contestaba el teléfono.

A efecto de establecer aquellos puntos oscuros de discusión, debe inicialmente señalarse que, frente a la modalidad del vínculo que ató a los extremos litigantes, se tiene el documento visible a folio 14 a 17, el cual se encuentra suscrito por ambas partes en señal de aceptación, que por demás, goza de plena eficacia probatoria, donde los contratantes de manera libre y voluntaria, acordaron que su relación se regiría por un contrato de trabajo por duración de la obra o labor contratada,



estableciéndose en la cláusula pertinente que: *La duración del presente contrato está determinada por la duración de los trabajos que requiera de EL TRABAJADOR o de acuerdo con el contrato celebrado. El presente contrato de trabajo terminará por requerimiento formulado por la Empresa contratada (...) La empresa podrá dar por terminado su contrato de trabajo cuando el usuario comunique su decisión de terminar el contrato suscrito entre las partes y el trabajador; o sílo acepta.*

En ese orden, siendo claramente determinable los eventos en que podría darse la terminación de la relación laboral, no puede el despacho desconocer la real voluntad e intención de las partes, por lo que para todos los efectos a que haya lugar, se tendrá que el contrato de trabajo, en efecto fue por duración de la obra o labor contratada y así se declarará.

Ahora, del referido documento en virtud del cual se pactó la relación contractual que ataba a las partes, también es dable colegir que el vínculo laboral inició el 30 de junio de 2016, máxime como así se dejó plasmado por el mismo empleador en el documento que milita a folio 41, por lo que sin perjuicio de que el servicio haya podido iniciar al día siguiente, según se deduce de la minuta que milita a folio 157, el pacto celebrado entre las partes es una señal inequívoca de que la relación laboral comenzó en la fecha ya citada, hecho que por demás fue confesado por la pasiva al absolver interrogatorio de parte, sin perjuicio de señalar que el actor solo inició a prestar sus servicios al día siguiente, admisión que resulta suficiente a efecto de establecer el extremo inicial del vínculo contractual.

En relación a la remuneración percibida, es claro conforme se desprende del contrato celebrado, del facto número 8 de la acción y de lo señalado por la pasiva en su contestación que, el actor devengaría por sus servicios la suma equivalente al salario mínimo legal mensual vigente de la época, según lo relató la pasiva al dar contestación a la acción la

Establecida como está la modalidad contractual y los extremos temporales de la relación laboral, procede ahora el despacho a establecer el salario pactado y realmente remunerado para de allí, verificar la procedencia de las pretensiones condenatorias reclamadas para lo cual es menester determinar la forma de terminación del nexo contractual a efecto de establecer si resulta procedente el primer lugar la indemnización prevista en el art. 64 del C.S.T.

Al efecto es necesario previamente determinar la causa de la terminación, coligiéndose de la carta de terminación obrante a folio 40 y 162 que fue la pasiva quien tomó la determinación en virtud al periodo de prueba, observándose que mediante comunicación recibida por el promotor el 25 de julio de 2016, se informó de su decisión.

Al respecto, evidentemente en el contrato suscrito entre las partes se pactó en su cláusula cuarta el periodo de prueba así: *“los dos (2) primeros meses de vigencia del presente contrato se consideran como periodo de prueba y por lo tanto durante tal término cualquiera de*



*las partes podrá darlo por terminado unilateralmente sin previo aviso y sin indemnización alguna”.*

En virtud a dicha figura, encontramos los efectos jurídicos establecidos en el art. 80 del C.S.T., a saber:

1. *El período de prueba puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento, sin previo aviso.*
2. *Los trabajadores en periodo de prueba gozan de todas las prestaciones sociales.*

Al tema, recuérdese que el periodo de prueba tiene como fin la intención por parte del empleador de verificar las capacidades y el desempeño del trabajador y, por su parte, el trabajador, establecer si el contrato convenido, se ajusta a las expectativas laborales, que éste tenía en la relación pactada para que, previo a concluirse el término acordado, decidir, una u otra parte, si continúan o no la relación laboral; no pudiéndose desconocer el mismo, cuando, como en el presente caso, es el empleador, quien toma la determinación de no continuar con el vínculo, pues no se puede desvirtuar la figura del periodo de prueba de los contratos de trabajo, imponiéndole la carga al empleador de contratar a todos los trabajadores con los que acuerda la modalidad de “prueba”, pues al hacerlo se haría nugatoria la figura legal.

Ahora, sin perjuicio de los pronunciamientos de la Corte Constitucional que bajo el principio de estabilidad en el empleo exige una motivación, en el entendido que debe fundamentarse con la comprobación objetiva de la falta de competencias mínimas para el ejercicio de la labor, lo cierto es que el suscrito acoge el criterio expuesto por la Corte Suprema de Justicia, consignado entre otras, en la sentencia SL4103 de 5 de septiembre de 2018, tomándose la jurisprudencia en cita como posición auxiliar en casos como el de autos, por constituir doctrina probable, al tenor de lo consagrado en el artículo 10° de la Ley 153 de 1887, persuasiva por provenir del máximo ente rector de la jurisdicción ordinaria, postura que ha asumido el suscrito en ejercicio de la autonomía judicial, según la cual, las partes inmersas en la relación laboral, están facultadas para pactar, por una vez, un lapso en el cual las mismas puedan cerciorarse de las ventajas o inconvenientes que pueda acarrear el vínculo y, una vez perfeccionado dicho acuerdo con las formalidades dispuestas en la ley y sin evidencia de vicios del consentimiento, es posible la finalización sin previo aviso y sin invocar motivación particular.

Lo anterior significa, conforme lo indica la citada providencia que: *“si en un contrato de trabajo se estipula de modo regular el período de prueba y si no se alega y demuestra que el consentimiento de alguna de las partes, respaldado con su firma en el contrato, está viciado por error, fuerza o dolo, dicho pacto debe tener todas sus consecuencias jurídicas, sin que le sea dable al intérprete de aquellas normas descalificarlo con argumentos o reflexiones que no surjan de su prístino texto, porque al hacerlo viene a quebrantar los preceptos por errónea exégesis”.* En virtud de lo cual la Corte concluyó: *“Ejercer el derecho de dar por terminado el contrato de trabajo que surge del pacto de período de prueba no implica entonces despido injusto del empleado”.*



Así las cosas, es la misma legislación, respaldada por los pronunciamientos de la Corte Suprema de Justicia, la que permite que cualquiera de las partes contratantes, y mientras está vigente el periodo de prueba, pueda dar por terminado el contrato de trabajo, sin previo aviso, o lo que es lo mismo, sin consecuencias indemnizatorias; en ese orden, como quiera que la parte demandada hizo uso de tal pacto en el término dispuesto para ello, no ha lugar la indemnización derivada del art. 64 del C.S.T.

Ahora, no pierde de vista el suscrito que la misiva de terminación tiene como fecha de elaboración el 25 de julio de 2016, de donde podría inferirse que no guarda proporción con la fecha en que las partes establecieron como de finalización del vínculo, esto es, el 10 de julio del mismo año; empero, lo cierto es que lo que se colige del material probatorio es que tal decisión solo pudo ser comunicada al trabajador en la citada fecha, en tanto este no regresó a cumplir las funciones para las cuales había sido contratado, se había cambiado de residencia, circunstancias que, en criterio del despacho, permiten entender el tiempo transcurrido entre la finalización del vínculo y su comunicación.

En ese orden, es del caso proseguir con el estudio de la indemnización reclamada con base en el art. 26 de la Ley 361 de 1997, en tanto adujo haber estado enfermo y limitado físicamente para la época del despido.

La citada legislación es “*Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación y se dictan otras disposiciones*”, disposición que en su artículo 26, señala: “*Ninguna **persona limitada** puede ser **despedida** o su contrato terminado **por razón de su limitación**, salvo que medie autorización del Ministerio del Trabajo*”, conducta que conforme al inciso 2º de la citada norma, es sancionada con el pago de una indemnización equivalente a 180 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, esto conforme a lo señalado en la sentencia C-531 de 2000.

En esa dirección, la Corte Constitucional en sentencia T 014-2019 enseñó:

*El artículo 53 de la Constitución establece como uno de los principios mínimos de las relaciones laborales el derecho que tiene todo trabajador a permanecer estable en el empleo, a menos que exista una justa causa para su desvinculación[86], particularmente, por tratarse de escenarios contractuales asimétricos.*

*De igual manera, la Corte ha reconocido el “derecho constitucional a una estabilidad laboral reforzada”[87], que deriva directamente del principio y el derecho a la igualdad en el trabajo y que se materializa con medidas diferenciales en favor de personas en condición de vulnerabilidad, que en la evolución histórica de la sociedad han sufrido discriminación por razones sociales, económicas, físicas o mentales[88].*

*En términos generales, son titulares de la estabilidad laboral reforzada las personas amparadas por el fuero sindical, aquellas en condición de invalidez o discapacidad[89] y las mujeres en estado de embarazo, pues el objetivo de esa figura es “proteger al trabajador que por sus condiciones especiales es más vulnerable a ser despedido por causas distintas al trabajo que desempeña”*



Sin embargo, en esa misma providencia la citada Corporación agregó:

*La estabilidad laboral reforzada implica, entonces, que los sujetos amparados no pueden ser desvinculados de su puesto de trabajo **por razón de la condición que los hace más vulnerables que el resto de la población. Los motivos que llevan a la terminación de su relación laboral deben estar asociados a factores objetivos** que se desprendan del ejercicio de sus funciones y sean verificados por el Inspector de Trabajo cuando se trate de “asuntos individuales y colectivos en el sector privado y de derecho colectivo del trabajo del sector público”<sup>[95]</sup>, en cumplimiento de las obligaciones internacionales<sup>[96]</sup>, constitucionales<sup>[97]</sup> y legales<sup>[98]</sup> que tiene el Estado colombiano en materia laboral, con el fin de forjar “relaciones laborales en una forma ordenada y constructiva”<sup>[99]</sup>.*

*Dicha prerrogativa no opera como un mandato absoluto y, **por lo tanto, no significa que ningún trabajador protegido pueda ser apartado de su cargo.** Lo que garantiza es que el despido no se produzca en razón de su especial condición, particularmente si se trata de una persona en situación de discapacidad física o mental. De esta manera, la mencionada protección **no se traduce en la prohibición de despido o en la existencia de “un derecho fundamental a conservar y permanecer en el mismo empleo por un periodo de tiempo indeterminado”**<sup>[100]</sup>. Más bien, revela la prohibición constitucional para los empleadores de efectuar despidos fundados en causas discriminatorias en contra de la población más vulnerable entre los trabajadores.*

Así mismo, la SCL de la CSJ ha señalado los criterios jurídicos para la aplicación de la norma reclamada, precisando el suscrito que este estrado judicial, acoge los razonamientos que sobre el tema ha expuesto esta última Corporación, advirtiéndose que, entre otras, en sentencia SL3772-2018 precisó que el alcance de la estabilidad laboral reforzada prevista en el art. 26 de la Ley 361 de 1997 no opera automáticamente en todos los casos, puesto que esta consideración se aviene a la jurisprudencia emitida, en cuanto a que requiere la presencia de cuatro presupuestos: i) que el trabajador padezca de un estado de discapacidad en grado moderado, severo o profundo, independientemente de su origen; ii) que el empleador tenga conocimiento de dicho estado de discapacidad; iii) que el patrono despida al trabajador de manera unilateral y sin justa causa; y iv) que el patrono no solicite la correspondiente autorización del Ministerio del Trabajo.

Bajo los criterios jurisprudenciales citados, en relación con la pretensión relacionada con el pago de la indemnización, en el transcurso del debate procesal la parte demandante debe demostrar su limitación o disminución en el estado de salud, a efecto de encontrarse cubierta por la presunción del referido artículo 26 de la Ley 361 de 1997, correspondiendo en consecuencia a la parte demandada, desvanecer dicha presunción o eventualmente acreditar la autorización del Ministerio del Trabajo, en los términos ya citados.

Establecido lo anterior, no observa el despacho que el actor haya sido objeto de calificación a efecto del cual pudiera establecer el juzgador que estuviera en alguno de los grados antes señalados; circunstancia que, desde ya, permite señalar que no se dan los presupuestos para acceder a lo pretendido y, en tal sentido, resulta inane la verificación para el cumplimiento de las restantes exigencias.

Cumple aclarar que si bien pudo existir una irregularidad en la afiliación y, en consecuencia para la atención a su salud, lo cierto es que, en todo caso, el promotor fue debidamente atendido conforme él lo confesó, advirtiéndose que de los demás medios probatorios se puede tener por demostrado que la empresa sufragó la suma



de \$150.000 para que fuera atendido como particular y \$30.000 adicionales para su movilización y la de su acompañante, sin que se evidencia entonces la sustracción de las obligaciones patronales de la sociedad demandada.

Bajo esos derroteros, diáfano es concluir que la indemnización prevista en el precepto 26 de la Ley 361 de 1997, no está llamada a prosperar; ahora, solo en gracia a la discusión, ni siquiera está probado en autos que el actor hubiere estado incapacitado a efecto de reclamar tal garantía; al efecto, en todo caso cumple precisar que la sola incapacidad no es fundante para predicar la estabilidad laboral reforzada deprecada. Al efecto, es oportuno recordar la diferencia que existe entre la discapacidad y la incapacidad laboral, asunto zanjado por la CSJ en la citada sentencia SL3772-2018, así:

*“la Sala precisa que se debe distinguir la condición de discapacidad laboral que significa la pérdida o reducción de una proporción de la capacidad para el trabajo, la cual, dependiendo del grado de la afectación, es posible que el trabajador que la padece pueda ser reubicado laboralmente para seguir prestando el servicio o se le califique la estructuración de una invalidez. Mientras que la incapacidad laboral refiere al deficiente estado de salud del trabajador que le impide prestar el servicio temporalmente y lo hace merecedor de las prestaciones de salud para lograr su recuperación y en dinero que sustituye el salario durante el tiempo en que el trabajador permanece retirado de sus labores por enfermedad debidamente certificada, según las disposiciones legales. Esta puede ser por enfermedad general o con ocasión de la actividad laboral.*

*La anterior distinción es relevante para resolver la disconformidad de la censura, ya que: “como lo tiene adoctrinado la jurisprudencia de esta Corporación, no es suficiente por sí solo el quebrantamiento de la salud de la trabajadora o el encontrarse en incapacidad médica para merecer la especial protección de que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, pues debe acreditarse que el asalariado al menos tenga una limitación física, psíquica o sensorial y con el carácter de moderada, esto es, que se enmarque dentro de los porcentajes de pérdida de la capacidad laboral igual o superior al 15%. (CSJ SL. 10538 de 2016).*

*Por tanto, si el trabajador solo se encuentra en incapacidad, claramente no tiene la protección de la estabilidad reforzada del artículo 26 de la Ley 361 de 1997.*

En relación con la remuneración del trabajo suplementario, horas extras, recargos nocturnos, así como de la actividad ejecutada en dominicales y festivos, es del caso memorar el criterio que, de forma inveterada, ha sostenido Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia al respecto: *“Es importante recordar, como de vetusta lo ha enseñado esta Corporación, que para que el juez produzca condena por horas extras, dominicales o festivos las comprobaciones sobre el trabajo más allá de la jornada ordinaria han de analizarse de tal manera que en el ánimo del juzgador no dejen duda alguna acerca de su ocurrencia, es decir, que el haz probatorio sobre el que recae tiene que ser de una definitiva claridad y precisión que no le es dable al juzgador hacer cálculos o suposiciones acomodaticias para determinar el número probable de las que estimen trabajadas, como sucedió en el sub examine”* (Sentencia 42256 de 19 de febrero de 2014).

En ese sentido, si bien es cierto el testigo que trajo el demandante hizo alusión a que el actor prestó su fuerza labor en turnos de 12 horas, lo cierto es que tal aseveración no resulta suficiente para dar por establecido que efectivamente laboró y cuál era la jornada, pues ni siquiera pudo precisar las fechas de prestación del servicio y no se alcanza certeza de la hora de entrada y de salida del servicio desarrollado y cuáles domingos o festivos pudo haber laborado; nótese además que la documental consistente en la minuta que reposa en el plenario tampoco da cuenta de tal información a efecto de poder establecer, reitero, sin lugar a



equivocos el número probable de horas extras y los días efectivamente laborados. No sobra anotar que en su interrogatorio de parte, el demandante confesó que la empleadora nada se le adeuda por salarios, sino únicamente lo relacionado con la liquidación definitiva.

No está de más señalar que la empresa demandada demostró que reconoció y pago el valor de \$359.000, valor que, puede colegirse comprende el valor de los salarios por los días laborados, en tanto, por 11 días corresponden a \$252.800, mientras que por cesantías, sus intereses, prima de servicios y vacaciones, si bien liquidó solo 9 días, tal como se deduce de los cálculos efectuados en la liquidación visible a folio 172, no pasa desapercibido que tomó un salario base superior al establecido y convenido entre las partes, lo cual permite inferir, que el empleador pagó un monto superior por los precitados conceptos, lo que impide generar condena en su contra.

Finalmente, en lo que tiene que ver con la sanción moratoria prevista en el art. 65 del C.S.T., es preciso señalar que la misma no está llamada a prosperar en tanto no existe deuda alguna por salarios y prestaciones sociales, a efecto de predicar su procedibilidad; con todo, aunque el despacho advierte que entre la fecha de terminación del nexo contractual y la de consignación que realizó el empleador al aquí demandante medio un periodo de aproximadamente 25 días, según quedó demostrado esa circunstancia obedeció, en principio, al cambio de residencia del promotor y, luego, a su no retorno a la empresa; circunstancia que, como antes se anotó, generó que la carta de terminación del vínculo le fuera comunicada tiempo después de su ocurrencia.

Por demás, no avizora el despacho ánimo del empleador en vía a menoscabar o sustraerse a reconocer y pagar las acreencias laborales a que tenía derecho su trabajador, el aquí demandante, por el corto tiempo que estuvo vigente el vínculo contractual, de modo que en manera alguna podría catalogarse que su actuar estuviere revestido de mala fe, elemento que debe analizarse para determinar la procedencia de la indemnización en comento.

Corolario de lo anterior, se modificará la sentencia consultada, únicamente en el numeral primero, precisándose que, en atención a que la finalización del vínculo quedó por fuera del debate probatorio, la relación laboral tuvo vigencia hasta el 10 de julio de 2016, dadas las resultas del análisis que anteceden, se declararán probadas las excepciones propuestas por la parte demandada, denominadas: cobro de lo no debido, inexistencia de la estabilidad laboral reforzada y el reintegro, no gozar de incapacidad al momento de la terminación del contrato y, de oficio, inexistencia de la obligación reclamada, por lo que se sigue la confirmación de los demás numerales de la sentencia consultada.

Por realizarse el análisis del caso propuesto, en virtud al grado jurisdiccional de consulta, ni habrá lugar a la imposición de costas.



Finalmente, se ordenará que, por Secretaría, se devuelva el expediente al Juzgado de origen.

En mérito de lo expuesto, el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Villavicencio, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Constitución,

**RESUELVE:**

**PRIMERO: MODIFICAR** el numeral primero de la sentencia consultada, en el sentido de declarar que entre ANDRÉS ALFONSO BOBADILLA RICO y la sociedad SECURITY PERFECT LTDA. existió un contrato de trabajo por duración de la obra o labor contratada desde el 30 de junio hasta el 10 de julio de 2016, según quedó explicado en precedencia.

**SEGUNDO: CONFIRMAR** en todo lo demás la sentencia consultada, proferida el 8 de abril de 2019, por el Juzgado Primero Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Villavicencio.

**TERCERO: SIN COSTAS.**

**CUARTO: DEVOLVER** el expediente al Juzgado de origen, previas las anotaciones de rigor.

Notifíquese y cúmplase,

**WILSON JAVIER MOLINA GUTIÉRREZ**

Juez