



Rama Judicial
Consejo Superior de la Judicatura
República de Colombia

Consejo Seccional de la Judicatura de Santander
**JUZGADO QUINTO LABORAL DEL CIRCUITO
BUCARAMANGA, SANTANDER**
Palacio de Justicia. Oficina 351. Tel. 6333592
correo electrónico: j05lcbuc@cendoj.ramajudicial.gov.co

EDICTO

La suscrita secretaria del **JUZGADO QUINTO LABORAL DEL CIRCUITO DE BUCARAMANGA, HACE SABER:**

Que en el proceso **ORDINARIO LABORAL** bajo radicado **680014105003-2021-00391-01** adelantado por **VICENTE GUTIERREZ RODRIGUEZ** contra **ORGANIZACION SERVICIOS Y ASESORIAS S.A.S.** y **AVIMOL S.A.S.**, se profirió sentencia calendada veintiuno (21) de noviembre de dos mil veintitrés (2023), a través de la cual se decide el grado jurisdiccional de consulta, confirmando la sentencia emitida por el Juzgado Primero Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Bucaramanga el día 18 de abril de 2023. El presente edicto de fija en el Micrositio de la página web de la Rama Judicial asignado al Juzgado Quinto Laboral del Circuito de Bucaramanga en la pestaña o sección **EDICTOS AÑO 2023**, por un (1) día hábil, hoy 21/11/2023, a las 8:00 a.m.

La notificación se entenderá surtida al vencimiento del término de fijación del edicto.

CLAUDIA JULIANA LÓPEZ MARTÍNEZ
Secretaria

El presente edicto se desfija hoy 21/11/2023, a las 4:00 p.m.

CLAUDIA JULIANA LÓPEZ MARTÍNEZ
Secretaria



Rama Judicial
Consejo Superior de la Judicatura
República de Colombia

Consejo Seccional de la Judicatura de Santander
**JUZGADO QUINTO LABORAL DEL CIRCUITO
BUCARAMANGA, SANTANDER**
Palacio de Justicia. Oficina 351. Tel. 6333592
correo electrónico: j051cbuc@cendoj.ramajudicial.gov.co

Bucaramanga, veintiuno (21) de noviembre de dos mil veintitrés (2023)

TIPO DE PROCESO:	GRADO JURISDICCIONAL DE CONSULTA.
DEMANDANTE:	VICENTE GUTIERREZ RODRIGUEZ
DEMANDADOS:	ORGANIZACION SERVICIOS Y ASESORIAS S.A.S. AVIMOL S.A.S.
RAD. No.	680014105001-2021-00391-01
TEMA:	CONTRATO DE TRABAJO- ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA

En cumplimiento a lo dispuesto en la Sentencia C-424 del 8 de julio del 2015 y en consonancia con el artículo 69 del C.P.T. y S.S. modificado por el artículo 14 de la ley 1149 del 2007, atiende el despacho el grado jurisdiccional de CONSULTA de la sentencia adversa a las pretensiones de la parte demandante, proferida el 18 de abril de 2023, por el Juzgado Primero Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Bucaramanga, en tal orden de conformidad con lo previsto en el numeral 1° art. 15 de la Ley 2213 de 2022, concordante con el art. 1 del Acuerdo PCSJA20-11581 se profiere la siguiente:

SENTENCIA

I. ANTECEDENTES.

1. LA DEMANDA:

PRETENDE la parte actora que se declare la existencia de un contrato de trabajo bajo la modalidad de obra o labor contratada con la demandada SERVICIOS Y ASESORIAS S.A.S., asimismo, que es beneficiario de la estabilidad laboral reforzada derivada de su estado de salud y, la ineficacia de la terminación unilateral del contrato de trabajo acaecida el 11 de mayo de 2021 y como consecuencia de las anteriores declaraciones, se condene a la demandada al reintegro al cargo que venía desempeñando u otro similar, a pagar a su favor la indemnización de 180 días contemplada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997; así como los salarios, prestaciones sociales y vacaciones causadas desde la fecha del despido y hasta cuando se produzca el reintegro. Adicionalmente, deprecó se declare que la demandada AVIMOL S.A.S. es solidariamente responsable de los derechos y acreencias laborales que le asisten.

Como sustento de sus pretensiones, manifestó que el 11 de mayo de 2020 suscribió contrato de trabajo por obra o labor con la demandada ORGANIZACIÓN SERVICIOS Y ASESORÍAS S.A.S. para prestar sus servicios como auxiliar operativo para la empresa usuaria AVIMOL S.A.S., devengando la suma de \$877.803 por concepto de salario para el año 2020.

Afirmó que, en el mes de diciembre de 2020, cuando se encontraba desempeñando sus funciones, sintió un fuerte dolor en la parte baja de la espalda, por lo que, el 25 de diciembre de 2020 se trasladó al HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS DE LEBRIJA para ser atendido, siendo diagnosticado con "*LUMBAGO CON CIATICA*" y que, el 28 de diciembre de 2020 le fue expedida una incapacidad por 3 días, hasta el 30 de diciembre de 2020, la cual fue presentada ante su empleador SERVICIOS Y ASESORIAS S.A.S.

Señaló que el 07 de mayo de 2021 fue diagnosticado por el medico ortopedista con *“TRASTORNO DE DISCO LUMBAR Y OTROS, CON RADICULOPATÍA, SE PRESENTAN HERNIACIONES DISCALES DESDE LA L2 A S1 COMPRESIÓN RADICULAR L5 IZQ”*, emitiéndose como recomendaciones *“evitar bajar escaleras, marchas prolongadas, caminar por terrenos irregulares, y elevar objetos pesados”* y siendo remitido a cirugía de columna.

Manifestó que, el 11 de mayo de 2021 fue notificado de la terminación de su contrato de trabajo, sin tener en cuenta su estado de salud, alegando que la empresa usuaria había concluido su vínculo con la empresa SERVICIOS Y ASESORIAS S.A.S., lo cual considera que no es cierto.

indicó que el 12 de mayo de 2021 acudió a consulta externa para someterse a una *inserción de catéter epidural en canal espinal para infusión de sustancia terapéutica o paliativa*, tratamiento del cual tenía conocimiento su empleador para el momento de la terminación.

Por último, informó que el 26 de junio de 2021 fue sometido a cirugía de columna, encontrándose en recuperación, manteniéndose las restricciones y controles mensuales.

2.-TRÁMITE PROCESAL

Encontrándose debidamente notificada la parte demandada, el día 29 de septiembre de 2022¹, se dio apertura a la audiencia consagrada en el art. 72 del C.P.T. y S.S., en la que se tuvo por contestada la demanda y se admitió la reforma a la demanda presentada por la parte demandante, siendo vinculada como

¹ Archivo 025 del expediente ordinario.

demandada a la sociedad AVIMOL S.A.S., requiriendo a la parte demandante para su notificación.

Una vez notificada la vinculada, el día 15 de marzo de 2023², se reanudó la audiencia consagrada en el art. 72 del C.P.T. y S.S. en la que se llevaron a cabo las etapas de contestación de la demanda -vinculada-, conciliación, decisión de excepciones previas, saneamiento y fijación del litigio, decreto y práctica de pruebas y posteriormente, el 18 de abril de 2023³ se profirió la correspondiente sentencia de instancia.

4.- SENTENCIA CONSULTADA.

Concluyó el trámite de única instancia a través de sentencia proferida en audiencia virtual celebrada el 18 de abril de 2023, en la que el Juzgado Primero Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Bucaramanga declaró que entre el demandante VICENTE GUTIÉRREZ RODRÍGUEZ y la empresa ORGANIZACIÓN SERVICIOS Y ASESORÍAS S.A.S. existió un contrato de trabajo por obra o labor que inicio el 12 de mayo de 2020 y terminó el 11 de mayo de 2021, vinculo en el cual el trabajador devengo por concepto de salario la suma de \$908.526 mensuales para el año 2021 y asimismo, se absolvió a la demandada ORGANIZACIÓN SERVICIOS Y ASESORÍAS S.A.S. de las pretensiones de la demanda, dirigidas a obtener el reintegro y el consecuente reconocimiento y pago de la indemnización del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y de los salarios, cesantías, intereses a las cesantías, prima de servicios y vacaciones causados desde la terminación del contrato hasta el reintegro, igualmente, se absolvió a la demandada AVIMOL S.A.S. de la solidaridad deprecada por el demandante, se abstuvo de condenar en costas a las partes y envió el proceso a los Juzgados

² Archivo 042 del expediente ordinario.

³ Archivo 052 del expediente ordinario.

Laborales de Circuito de Bucaramanga, a fin de surtir el grado jurisdiccional de consulta.

Para decidir en esos términos, partió por delimitar el problema jurídico relativo a determinar cuál fue el extremo temporal inicial de la relación laboral existente entre el demandante VICENTE GUTIÉRREZ RODRÍGUEZ y la empresa ORGANIZACIÓN SERVICIOS Y ASESORÍAS S.A.S., si para el momento en que terminó el contrato de trabajo, el demandante era beneficiario del derecho a la estabilidad laboral reforzada por cuestiones de salud y si es procedente ordenar a la demandada ORGANIZACIÓN SERVICIOS Y ASESORÍAS S.A.S., que efectúe su reintegro con el consecuente pago de salarios, cesantías, intereses a las cesantías, prima de servicios y vacaciones causados de la fecha de terminación al día en que se haga efectivo el reintegro. Si hay lugar a condenar al empleador al pago de la indemnización consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997. En cuanto a la demandada AVIMOL S.A.S., si es solidariamente responsable del pago de las condenas referidas.

Arguyó en primer lugar el *a quo* que quien concurre a la jurisdicción para que se le declaren derechos y se impongan unas condenas, debe demostrar los hechos que sirven de base al derecho invocado como lo prescribe el artículo 167 del Código General del Proceso, aplicable al derecho laboral en virtud del principio de la integridad normativa de que da razón el artículo 145 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social. Adicionalmente, el artículo 61 de este último estatuto contempla la formación del libre convencimiento por parte del juez, atendiendo a las circunstancias relevantes del pleito y a la conducta procesal observada por las partes las partes.

Igualmente, y a efectos de establecer la existencia o no de un contrato de trabajo, inicialmente hizo referencia al contenido del art. 23 del Código Sustantivo de Trabajo, así como la presunción consagrada en el art. 24 de ese mismo cuerpo normativo y la distribución de la carga probatoria derivada de dicho artículo que ha sido reconocida por la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia⁴.

Sea lo primero señalar que, en audiencia llevada a cabo el 15 de marzo de 2023, se declararon como hechos probados: 1. Que entre el demandante y la ORGANIZACIÓN SERVICIOS Y ASESORÍAS S.A.S., existió un contrato de trabajo por obra o labor. 2. Que el contrato de trabajo terminó el 11 de mayo de 2021. 3. Que el trabajador devengaba por concepto de salario el mínimo legal vigente; por lo cual, con base en dichas apreciaciones, procedió a analizar las pruebas aportadas al plenario para señalar que efectivamente el demandante cumplió con la carga de probar la prestación personal del servicio como auxiliar operativo como trabajador en misión y la remuneración pactada, teniéndose dichas manifestaciones como confesión de conformidad con lo consagrado en el artículo 191 CGP, siendo reforzadas con las pruebas documentales aportadas al proceso.

En cuanto a los extremos temporales de la relación laboral, advirtió que tanto el actor como la demandada coincidieron en que el contrato de trabajo terminó el 11 de mayo de 2021, presentándose controversia frente al extremo temporal inicial de la relación, pues el actor solicitó en la demanda declarar la existencia de la relación laboral a partir del 11 de mayo de 2020 y por su parte, la demandada ORGANIZACIÓN SERVICIOS Y ASESORÍAS S.A.S. alegó que el actor firmó el contrato el 11 de mayo, pero inició la relación el día 12 del mismo mes.

⁴ Corte Suprema de Justicia – Sala de Casación Laboral. Sentencia SL78990-2020, M.P. Dr. Jorge Luis Quiroga.

Para aclarar este aspecto, acudió al interrogatorio de parte rendido por el demandante, encontrando que el mismo admitió que, si bien suscribió el contrato de trabajo el 11 de mayo de 2020, la prestación del servicio inició el día 12 del mismo mes y año.

Frente a la pretensión dirigida a obtener la declaratoria de ineficacia de la terminación del contrato de trabajo considerando que la demandada tenía conocimiento de su estado de salud, hizo referencia a la sentencia C-200 del 15 de mayo de 2019, citó el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y finalmente, las acudió a lo indicado en sentencias SL10538-2016, CSJ SL058-2021, SL572-2021, entre otras.

Con base en dichas apreciaciones, procedió a analizar las pruebas aportadas al plenario para señalar que, era carga del demandante poner en manos del juez los elementos de prueba idóneos para acreditar el estado de discapacidad y el conocimiento del empleador, lo cual consideró la juzgadora de instancia que no se probó y por ellos, no se configuraron los criterios definidos por la CSJ sala laboral para declarar que el demandante gozaba de una protección reforzada por estado de salud.

Además, consideró que tampoco logró acreditar que le era aplicable bajo el principio de favorabilidad dicha protección según los planteamientos de la H. Corte Constitucional, pues concluyó que la pérdida de capacidad laboral no era notoria o evidente, no tuvo incapacidades recurrentes y si bien recibió recomendaciones médicas, estas no le impidieron el cumplimiento de sus funciones.

En consecuencia, como el demandante no logró probar que le era aplicable el beneficio que contempla la ley 361 de 1997, ni por la interpretación que a dicha norma ha realizado la CSJ, ni por el derecho a la estabilidad laboral reforzada que la Corte Constitucional ha construido; por no cumplirse los supuestos fácticos identificados por cada Corporación, no tuvo otra alternativa más que absolver a las demandadas y a su vez ordenar el grado jurisdiccional de consulta ante los jueces laborales del circuito de esta ciudad, el cual se desata en la presente providencia.

II. TRASLADO A LAS PARTES Y ALEGATOS DE CONCLUSION:

Mediante providencia del pasado 26 de abril de 2023 se admitió el grado jurisdiccional de consulta, y una vez surtido el traslado a las partes conforme a las disposiciones del art. 13 de la Ley 2213 de 2022, se recibió alegación de conclusión por parte de la apoderada del demandante VICENTE GUTIERREZ RODRIGUEZ y la demandada AVIMOL S.A.S.

En su pronunciamiento, la parte demandante solicitó avalar favorablemente las pretensiones de la demanda, considerando respecto a la terminación del contrato, que para el día en que este se dio por terminado, la obra para la cual había sido contratado no había culminado por ser un cargo natural de la empresa, según lo manifestado en el interrogatorio.

Insistió en la no ocurrencia de la justa causa enunciada en la carta de terminación del contrato de trabajo aportada, por lo que, consideró que debía aplicarse la presunción de que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997. Adicionalmente, refirió que para el momento de la terminación del contrato ocurrida el 11 de mayo de 2021, este se encontraba presentando situaciones de salud que le

ocasionaban una condición de debilidad manifiesta, respecto la cual, le fueron otorgadas incapacidades *-las cuales fueron puestas en conocimiento del empleador-* y respecto de las cuales no se efectuó seguimiento alguno por parte de su empleador, a pesar de guardar estrecha relación con las funciones que desempeñaba. Además, indicó que puso en conocimiento del empleador sobre la cirugía programada y restricciones médicas otorgadas, además de haber solicitado permisos ante su jefe inmediato para atender diligencias médicas, lo cual considera, permitía inferir el conocimiento del estado de salud del trabajador.

Por último, refirió que al acreditarse que el demandante previo a la terminación del contrato presentaba quebrantos de salud que le impidieron acudir a su lugar de trabajo en dos oportunidades y a raíz de los cuales acudió a citas médicas y terapias, considera debió declararse que la terminación del contrato fue ilegal al no solicitarse la autorización por parte del Ministerio del Trabajo, ya que no se evidencio que la obra o labor hubiese culminado y que no existió comunicación por parte de la empresa usuaria en la que se desistiera de los servicios del trabajador.

Por su parte, la demandada AVIMOL S.A.S. solicitó confirmar la sentencia de única instancia proferida el 18 de abril de 2023, por ser acorde con la realidad de los hechos debidamente probados y analizados al interior del trámite.

Solicitó tener como hecho cierto que, entre la sociedad ORGANIZACIÓN SERVICIOS Y ASESORIAS S.A.S. y el demandante VICENTE GUTIERREZ existió un contrato de trabajo por duración de la obra o labor contratada, suscrito el 11 de mayo de 2020, para desempeñar las labores de auxiliar operativo en beneficio

de la empresa usuaria, percibiendo como asignación salarial el salario mínimo legal mensual vigente, aclarando que el demandante fue enviado como auxiliar operativo con ocasión al aumento de producción que existía en las granjas de la entidad AVIMOL S.A.S., sin que ello significara una vinculación laboral respecto de esta, máxime si la intermediación laboral se hizo con el pleno conocimiento de los requisitos legales existentes.

Frente a la estabilidad laboral reforzada, alegó que los padecimientos del demandante nunca le impidieron ni le dificultaron sustancialmente el desempeño de sus funciones en condiciones regulares, por lo que, al demandante para la fecha de su desvinculación laboral no era acreedor del fuero de salud.

Por último, consideró que existe merito suficiente para confirmar la decisión de la juez de única instancia, pues de las pruebas recaudadas no se logró demostrar la existencia del fuero de salud y por ello, no hay lugar al reintegro pretendido ni mucho menos la existencia de solidaridad de la demandada AVIMOL S.A.S.

III. CONSIDERACIONES.

Atendiendo lo establecido en el artículo 69 de C.P.T. y S.S., modificado por el artículo 14 de la Ley 1149 de 2007, corresponde surtir el grado jurisdiccional de consulta de la sentencia proferida por el Juzgado Primero de Pequeñas Causas Laborales de Bucaramanga en el proceso de referencia, por ser la decisión totalmente desfavorable a las pretensiones invocadas por la parte demandante, debiendo el Despacho entrar a examinar los fundamentos jurídicos y el análisis probatorio de la decisión a efecto de establecer si merece o no su ratificación.

1.-HECHOS EXENTOS DE PRUEBA.

No es objeto de discusión:

2.- PROBLEMA JURIDICO:

Debe el despacho establecer si acertó la Jueza Primera de Pequeñas Causas Laborales de Bucaramanga al absolver a las demandadas de las prestaciones incoadas en la demanda, esto es, declarar la existencia de un contrato de trabajo por obra o labor entre el demandante VICENTE GUTIERREZ RODRIGUEZ y la demandada ORGANIZACIÓN SERVICIOS Y ASESORÍAS S.A.S. desde el 11 de mayo de 2020 y hasta el 11 de mayo de 2021 y declarar que al momento de la terminación del vínculo que unía laboralmente a las partes, el demandante no le era aplicable la estabilidad laboral reforzada prevista para las personas en situación de discapacidad.

3.- TESIS DEL DESPACHO:

El Despacho sostendrá como tesis que deberá confirmarse la decisión del juzgador de única instancia, teniendo en cuenta que del acervo probatorio arrimado al plenario se desprende que el extremo temporal inicial de la relación laboral existente entre las partes se dio el 12 de mayo de 2020 y así mismo, no logró demostrar por parte del actor los criterios definidos para declarar que gozaba de una protección reforzada por estado de salud contemplada en la Ley 361 de 1997, en particular, por no probar el estado de discapacidad, ni el conocimiento del empleador.

4.- DESARROLLO DE LA LITIS.

Para mejor comprensión del asunto, el juzgado desarrollara los siguientes puntos: (I) Carga de la prueba de los extremos del vínculo laboral; (II) estabilidad

laboral reforzada prevista para las personas en situación de discapacidad, y (III) la resolución del caso concreto.

(I). Carga de la prueba de los extremos del vínculo laboral.

Es bien sabido que el legislador en aras de lograr una protección de la relación de trabajo contempló una presunción legal a favor del trabajador, consistente en que demostrado el servicio personal se presume legalmente la relación de trabajo subordinada -artículo 24 del CST-, sin embargo, la Sala Laboral de la Corte Suprema de justicia ha señalado que es al trabajador a quien le corresponde probar los extremos temporales de la relación laboral, pues ellos constituyen los hitos sobre los cuales se cuantifican las acreencias laborales pedidas en el libelo inaugural -CSJ, SL, sentencia del 5 de ago. 2009, rad. 36549-

(II). Sobre la estabilidad laboral reforzada prevista para las personas en situación de discapacidad.

Lo primero que hay que señalar es que habida cuenta que durante el contrato de trabajo o cualquier tipo de vínculo se puede presentar toda clase de riesgos unos laborales, y otros de origen común, nuestro ordenamiento jurídico a fin de que el vínculo se mantenga vigente, y garantizar la estabilidad en el empleo del empleado o trabajador, por disposición legal y constitucional se previó una serie de figuras que impiden que por la presentación de estos hechos se vea afectado el trabajador.

Es por esto que el régimen laboral y de seguridad social contempló la reubicación a un nuevo puesto de trabajo acorde con la limitación del trabajador.

En efecto, el artículo 16 del decreto 2351 de 1965, dispone: “ *Al terminar el período de incapacidad temporal, los empleadores están obligados: a) A reinstalar a los trabajadores en los cargos que desempeñaban si recuperan su capacidad de trabajo. La existencia de una incapacidad parcial no será obstáculo para la reinstalación, si los dictámenes médicos determinan que el trabajador puede continuar desempeñando el trabajo: b) A proporcionar a los trabajadores incapacitados parcialmente un trabajo compatible con sus aptitudes, para lo cual deberán efectuar los movimientos de personal que sean necesarios. 2. El incumplimiento de estas disposiciones se considerará como un despido injustificado.*”

Con similares términos, el artículo 4 de la ley 776 de 2002, en tratándose de riesgos laborales, estipula que “*Al terminar el período de incapacidad temporal, los empleadores están obligados, si el trabajador recupera su capacidad de trabajo, a ubicarlo en el cargo que desempeñaba, o a reubicarlo en cualquier otro para el cual esté capacitado, de la misma categoría.*”, a su turno el artículo 8 de la misma ley señala “*Los empleadores están obligados a ubicar al trabajador incapacitado parcialmente en el cargo que desempeñaba o a proporcionarle un trabajo compatible con sus capacidades y aptitudes, para lo cual deberán efectuar los movimientos de personal que sean necesarios*”.

Ahora, la Constitución Política contempla una serie de postulados como elementos axiológicos de garantía a la estabilidad laboral reforzada de las personas en situación de debilidad manifiesta.

En efecto, el artículo 13 resalta el deber del Estado de “*...promover las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptar medidas a favor de los grupos discriminados o marginados....*”

Más adelante, el artículo 47 establece que el *“Estado adelantará una política de previsión, rehabilitación e integración social para los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, a quienes se prestará la atención especializada que requieran”*.

A su vez el artículo 53, imbrica como uno de los distintos principios del derecho al trabajo, el de la estabilidad en el empleo.

Y el artículo 54 contempla que *“El Estado debe...garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud”*.

Siguiendo con lo derruido, en virtud a lo normado en el artículo 53 de nuestra Carta Política, el convenio 159 sobre la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas, adoptado por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo en su 69a. reunión, Ginebra, 1983, resulta de perfecta aplicación para el asunto de examen, al menos a través del bloque de legalidad laboral, según como se explicare de forma implícita sobre este bloque, en la sentencia de constitucionalidad C-401 de 2005, toda vez que fue ratificado por el estado colombiano a través de la ley 82 de 1988, empero no regula derechos humanos que no pueden ser limitados en estados de excepción, para que a voces de la sentencia citada, se pueda concluir que haga parte del bloque de constitucionalidad laboral en sentido estricto o lato.

En ese orden de ideas, si el convenio 159, hace parte de nuestra legislación interna, no podemos hacer un alto sin advertir que todo su articulado, tiene como propósito la readaptación profesional de la persona inválida para que obtenga y

consERVE un empleo adecuado y progrESE en el mismo, y que se promueva así la integración o la reintegración de esta persona en la sociedad.

En esos mismos términos, pero con otro valor jurídico, esto es, como bloque de constitucionalidad la Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH) de 1948 en su artículo 23 prevé que *“Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo”*; el PIDESC -Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales- en su artículo 6 señala *“Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho”*, entre otros.

Ahora, en la normatividad del sistema universal de derecho humanos, la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad en preceptiva 26 apunta *“Los Estados Partes adoptarán medidas efectivas y pertinentes, incluso mediante el apoyo de personas que se hallen en las mismas circunstancias, para que las personas con discapacidad puedan lograr y mantener la máxima independencia, capacidad física, mental, social y vocacional, y la inclusión y participación plena en todos los aspectos de la vida. A tal fin, los Estados Partes organizarán, intensificarán y ampliarán servicios y programas generales de habilitación y rehabilitación, en particular en los ámbitos de la salud, el empleo, la educación y los servicios sociales.”*

En el plano interno, este sujeto de especial protección se empezó a presentar cuando a través de ley 361 de 1997, se expidió dicha normatividad como

mecanismo de protección, rehabilitación e integración de los discapacitados físicos, síquicos y sensoriales.

Es así que el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 avista:

“En ningún caso la limitación de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la Oficina de Trabajo. No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación, 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”.

Como se puede ver, esta norma que estableció cierto tipo de garantías para las personas discapacitadas, dentro de ese elenco de garantías, se hace hincapié en que quiso el legislador que este tipo de trabajadores gozara de una estabilidad laboral superior a la del común, y que a voces de la Corte Constitucional requiere de un manejo un poco similar pero no igual al que nuestra obra sustantiva laboral había creado para las mujeres en estado de embarazo.

En efecto, dicha corporación judicial en sentencia C-531 de 2000, declaró la constitucionalidad modulada de la disposición referida en el siguiente sentido:

“En consecuencia, la Corte procederá a integrar al ordenamiento legal referido los principios de respeto a la dignidad humana, solidaridad e igualdad (C.P., arts. 2o. y 13), así como los mandatos constitucionales que establecen una protección especial para los disminuidos físicos, sensoriales y síquicos (C.P., arts. 47 y 54), de manera que, se procederá a declarar la exequibilidad del inciso 2o. del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, bajo el entendido de que el despido del trabajador de su empleo o terminación del contrato de trabajo por razón de su limitación, sin la autorización de la oficina de Trabajo, no produce efectos jurídicos y sólo es eficaz en la medida en que se obtenga la respectiva autorización. En caso de que el empleador contravenga esa disposición, deberá asumir además de la ineficacia jurídica de la actuación, el pago de la respectiva indemnización sancionatoria.”

Así las cosas, de esta sinergia normativa y jurisprudencial, fácilmente se concluye que la estabilidad laboral reforzada de las personas en situación de discapacidad, es aquella de la que se benefician ciertos trabajadores con discapacidades o que han sufrido una pérdida de capacidad laboral, para que no puedan ser despedidos en virtud a dicha condición.

Y por ello es que la jurisprudencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia y la Corte Constitucional han indicado que el juez del trabajo y de la seguridad social a efectos de verificar si un trabajador es beneficiario del derecho a la estabilidad laboral de una persona vulnerable por situación de discapacidad, independientemente que sus pretensiones se encuentren dirigidas frente a un eventual reintegro con el consecuente pago de sus derechos laborales y/o de la indemnización prevista en el artículo 26 de la ley 361 de 1997, debe examinar los siguientes requisitos: *“(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 labora, 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. .”

En línea con lo anterior, y en aras de dar una solución definitiva al problema jurídico formulado, es de suma importancia adentrarse en el examen jurídico de cada uno de estos aspectos.

A. QUE EL PETICIONARIO PUEDA CONSIDERARSE UNA PERSONA EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD.

Aún cuando las altas cortes no han tenido sobre el particular un criterio unificado, pues para la Corte Constitucional esta condición se presenta frente a las personas que cuentan con una calificación de discapacidad expedida por las juntas competentes, sino que se extiende a toda persona con padecimientos de salud siempre que la afectación dificulte o imposibilite el desarrollo normal de sus actividades laborales. -SU049 de 2017-, y por su parte, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, consideraba inicialmente que se es6a protección se predica únicamente de aquellas que han obtenido un dictamen de pérdida de capacidad laboral, moderada, severa o profunda; en reciente decisión esta última corporación modificó su criterio de una forma coincidente con el de la Corte Constitucional.

En efecto, en sentencia SL1152-2023, dijo la Corte:

“la Sala reexamina la composición del bloque de constitucionalidad con relación a los derechos de las personas en situación de discapacidad y concluye que la

mencionada convención es vinculante no solo para el entendimiento del concepto de discapacidad, sino de la protección de estabilidad contenida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997; o en otros términos, que constituye el parámetro para interpretar los derechos humanos de las personas con discapacidad contenidos en la Constitución, especialmente, en lo que concierne a las medidas de integración social en igualdad de oportunidades de las demás personas.

(...)

De acuerdo con lo expuesto, para la aplicación de la protección de estabilidad laboral reforzada establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, la Sala considera que, aquella se configura cuando concurren los siguientes elementos:

- a) La existencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial a mediano y largo plazo. Entiéndase por deficiencia, conforme a la CIF, «los problemas en las funciones o estructurales corporales tales como una desviación significativa o una pérdida»;*
- b) La existencia de una barrera para el trabajador de tipo actitudinal, social, cultural o económico, entre otras, que, al interactuar con el entorno laboral, le impiden ejercer efectivamente su labor en condiciones de igualdad con los demás;*
- c) Que estos elementos sean conocidos por el empleador al momento del despido, a menos que sean notorios para el caso. Lo anterior puede acreditarse mediante cualquier medio probatorio, atendiendo al principio de la necesidad de la prueba Radicación n. ° 90116 SCLAJPT-10 V.00 24 y sin perjuicio de que, para efectos de dar por probados los hechos constitutivos de la discapacidad y los ajustes razonables, de acuerdo con el artículo 51 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, el juez en el ejercicio del deber de decretar pruebas de oficio ordene practique la prueba pericial.*

En ese orden de ideas, para proteger la garantía de estabilidad laboral en favor del trabajador que se encuentre en debilidad manifiesta por no haberse surtido el trámite de calificación de la pérdida de capacidad laboral, se debe tener en cuenta las disposiciones de la Corte Constitucional y el nuevo criterio de la Sala de Casación Laboral, estableciendo como razonamientos para considerar la viabilidad del amparo los siguientes:

- i) Que padezca una disminución en su salud física, mental, intelectual o sensorial sustancialmente relevante que impide el normal desarrollo de sus funciones;
- ii) la existencia de una barrera para el trabajador de tipo actitudinal, social, cultural o económico, entre otras, que, al interactuar con el entorno laboral, le impiden ejercer efectivamente su labor en condiciones de igualdad con los demás

B. QUE EL EMPLEADOR TENGA CONOCIMIENTO DE TAL SITUACIÓN.

Toda vez que la estabilidad laboral reforzada de las personas en situación de discapacidad se encuentra arraigado al concepto de discriminación, necesariamente es fundamental contar con la prueba del conocimiento del empleador de la situación de salud de su trabajador. Para tal efecto se puede ver la sentencia SL2586-2020.

C. QUE EL DESPIDO SE LLEVE A CABO SIN PERMISO DEL MINISTERIO DEL TRABAJO.

La problemática que ahora corresponde resolver, es determinar si la expresión contenida en el artículo 26 de la ley 361 de 1997 *“Así mismo, ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación,*

salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo. No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior” quiere significar que es obligatorio y necesario contar con la previa autorización del ministerio del trabajo para la terminación, sin importar si el despido o la terminación del contrato se hace con o sin justa causa.

Para ello interesa advertir que este juzgador era del criterio que la protección especial en estos casos, radicaba en la necesidad de pedir autorización previa a la Oficina de Trabajo para constatar la configuración de una justa causa para despedir o terminar el vínculo laboral, puesto que rememórese que este grado de estabilidad laboral reforzada se creó sobre la base de un criterio sospechoso de discriminación.

Sin embargo, a juicio de este juzgador el actual criterio de la CSJ sobre esta temática resulta razonable y válido, y se compeadece con nuestro ordenamiento jurídico., razón por la cual hago como propios las consideraciones de la CSJ, así:

“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.

Es en tal dirección que, a juicio de la Sala, debe ser comprendida la protección especial del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, pues resulta ilógico prohibir el despido del trabajador «por razón de su limitación» y al tiempo vedarlo cuando este fundado en un motivo ajeno a su situación. Si, la sanción tiene como propósito disuadir despidos motivados en el estereotipo de la condición de discapacidad del trabajador, no debería haberla cuando esté basada en una causa objetiva demostrada. A la larga, la cuestión no es proteger por el prurito de hacerlo, sino identificar y comprender los orígenes o causas de los problemas de la población con

discapacidad y, sobre esa base, interpretar las normas de un modo tal que las soluciones a aplicar no los desborden o se transformen en otros problemas sociales.

Así las cosas, la Corte abandona su criterio sentado en la sentencia CSJ SL36115, 16 mar. 2010, reiterada en SL35794, 10 ago. 2010, en la que se adoctrinó que el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 no consagra una presunción legal o de derecho, que permita deducir a partir del hecho conocido de la discapacidad del trabajador que su despido obedeció a un móvil sospechoso. En su lugar, se postula que el despido de un trabajador en estado de discapacidad se presume discriminatorio, a menos que el empleador demuestre en juicio la ocurrencia real de la causa alegada.

2.1. Ahora, la Sala no desconoce que con arreglo al artículo 26 de la Ley 361 de 1997, en armonía con la sentencia C-531-2000 de la Corte Constitucional, la terminación del contrato de trabajo de un trabajador con discapacidad debe contar con la aprobación del inspector del trabajo. Sin embargo, considera que dicha autorización se circunscribe a aquellos eventos en que el desarrollo de las actividades laborales a cargo del trabajador discapacitado sea «incompatible e insuperable» en el correspondiente cargo o en otro existente en la empresa, en cuyo caso, bajo el principio de que nadie está obligado a lo imposible o a soportar obligaciones que exceden sus posibilidades, podría rescindirse el vínculo laboral, con el pago de la indemnización legal.

En esta hipótesis la intervención del inspector cobra pleno sentido, pues en su calidad de autoridad administrativa del trabajo debe constatar que el empleador aplicó diligentemente todos los ajustes razonables orientados a preservar en el empleo al trabajador, lo cual implica su rehabilitación funcional y profesional, la readaptación de su puesto de trabajo, su reubicación y los cambios organizacionales y/o movimientos de personal necesarios (art. 8 de la L. 776/2002). Por lo tanto, solo cuando se constate que la reincorporación es

inequívocamente «incompatible e insuperable» en la estructura empresarial, podrá emitirse la autorización correspondiente.

Y más adelante dispone las siguientes subreglas:

“(a) La prohibición del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 pesa sobre los despidos motivados en razones discriminatorias, lo que significa que la extinción del vínculo laboral soportada en una justa causa legal es legítima.

(b) A pesar de lo anterior, si, en el juicio laboral, el trabajador demuestra su situación de discapacidad, el despido se presume discriminatorio, lo que impone al empleador la carga de demostrar las justas causas alegadas, so pena de que el acto 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.

(c) La autorización del ministerio del ramo se impone cuando la discapacidad sea un obstáculo insuperable para laborar, es decir, cuando el contrato de trabajo pierda su razón de ser por imposibilidad de prestar el servicio. En este caso el funcionario gubernamental debe validar que el empleador haya agotado diligentemente las etapas de rehabilitación integral, readaptación, reinserción y reubicación laboral de los trabajadores con discapacidad. La omisión de esta obligación implica la ineficacia del despido, más el pago de los salarios, prestaciones y sanciones atrás transcritas.” SL1360 de 2018.

Inclusive la misma Corte Constitucional en sentencia SU-049 de 2017, refrendó esa posición que coincide con la de la Corte Suprema en comento, pues al resolver el caso en concreto, señaló *“En eventos como este, la jurisprudencia constitucional ha señalado que la pretermisión del trámite ante la autoridad del trabajo acarrea la presunción de despido injusto. Sin embargo, esa presunción se*

puede desvirtuar, incluso en el proceso de tutela, y por tanto implica realmente es la inversión de la carga de la prueba.”

Lo anterior significa que los trabajadores en situación de discapacidad su despido sólo puede efectuarse con autorización del inspector de trabajo, cuando tiene como móvil su condición de discapacitado y no cuando es despedido por una justa causa o legal de dimisión que no tenga relación con el estado de discapacidad del trabajador.

(III). Caso en concreto.

Conocidas entonces, tan importantes directrices, corresponde al Despacho verificar en primer lugar, si conforme al material probatorio legalmente recaudado, puede predicarse o no la existencia del contrato de trabajo que se depreca en la demanda con extremo inicial el día 12 de mayo de 2020 y adicionalmente, si debe declararse que el demandante configura los criterios definidos para declarar que gozaba de la protección reforzada por estado de salud contemplada en la Ley 361 de 1997.

Frente al extremo inicial de la relación laboral existente entre el demandante VICENTE GUTIERREZ RODRIGUEZ y la sociedad ORGANIZACIÓN SERVICIOS Y ASESORÍAS S.A.S., único elemento en controversia respecto de la relación laboral- resulta necesario mencionar que la declaración rendida por el mismo demandante resultó congruente con lo alegado por la demandada en establecer que, si bien se suscribió contrato de trabajo bajo la modalidad de obra o labor el día 11 de mayo de 2020, la prestación personal del servicio inicio el día 12 de mayo de 2020, por lo cual, fue acertada la conclusión de la jueza de única

instancia en establecer esta última como fecha del extremo inicial de la relación laboral existente entre las partes.

Respecto a la protección reforzada por estado de salud, resulta evidente señalar que, si bien dentro de la presente Litis, se encuentran legalmente recaudadas como pruebas las documentales aportadas con el escrito de demanda, su reforma y las contestaciones, los interrogatorios de parte de los representantes legales de las sociedades demandadas y el demandante y la declaración de la señora XIOMARA ORDOÑEZ RUEDA, resulta cierto que de estas pruebas recaudadas únicamente pudo el Despacho extraer lo siguiente:

- a. Que el señor VICENTE GUTIERREZ RODRIGUEZ efectivamente prestó sus servicios para la demandada ORGANIZACIÓN SERVICIOS Y ASESORÍAS S.A.S., como galponero, servicio que se prestó como trabajador en misión en la sociedad AVIMOL S.A.S. No siendo objeto de discusión el contrato de trabajo ni la modalidad.
- b. Que dicha prestación de servicios tuvo lugar entre el 12 de mayo de 2020 hasta el 11 de mayo de 2021. Esta afirmación se encuentra sustentada especialmente tanto en las pruebas documentales allegadas con la demanda, como el contrato de trabajo suscrito entre el demandante y la ORGANIZACIÓN SERVICIOS Y ASESORÍAS S.A.S., aportado con la demanda, Comprobantes de pagos de salario, certificados de aportes al sistema de seguridad social integral y comprobante de liquidación presentados por esa sociedad y asimismo, por el interrogatorio prestado por el mismo señor VICENTE GUTIERREZ RODRIGUEZ, al afirmar *“Yo firme el contrato el 11 de mayo pero empecé a laborar el 12 de mayo”*.
- c. Que desde el mes de diciembre de 2020, el demandante presentó quebrantos de salud en la espalda, relacionados específicamente con los diagnósticos de

LUMBAGO CON CIÁTICA y TRASTORNO DE LOS DISCOS INTERVERTEBRALES, NO ESPECIFICADO según atenciones médicas del 28 de diciembre de 2020 y 07 de mayo de 2021, aportadas con la demanda.

- d. Que el 28 de diciembre de 2020 se le concedió al demandante tres (3) días de incapacidad, la cual fue puesta en conocimiento de su empleador ORGANIZACIÓN SERVICIOS Y ASESORÍAS S.A.S.
- e. Que en atención médica del 7 de mayo de 2021, el médico tratante expide como recomendaciones médicas: *“evitar subir o bajar escaleras, evitar marchas prolongadas, evitar caminar por terrenos irregulares, evitar elevar objetos pesados”*, y como PLAN remite a cirugía de columna, la cual se realizó el 26 de julio de 2021.
- f. Que el demandante VICENTE GUTIERREZ RODRIGUEZ no dejó de cumplir ninguna de sus funciones con ocasión al problema de espalda, desempeñándose con normalidad, según lo manifestado en interrogatorio de parte.

Para resolver, resulta importante resaltar que el juzgador a la hora de formar su convencimiento al momento de emitir la decisión de instancia. En efecto, el art. 61 del C.P.T. y S.S. establece que:

“El Juez no estará sujeto a la tarifa legal de pruebas y por lo tanto formará libremente su convencimiento, inspirándose en los principios científicos que informan la crítica de la prueba y atendiendo a las circunstancias relevantes del pleito y a la conducta procesal observada por las partes. (...)”

Para resolver encuentra el Despacho que las pruebas aportadas por la parte actora y las recaudadas durante el trámite resultaron insuficientes para declarar que gozaba de una protección reforzada por estado de salud.

De esta manera, comparte el Despacho el análisis efectuado por la jueza de instancia frente a las pruebas aportadas, pues en efecto, coincide el Despacho en señalar que los referidos documentos no son suficientes para satisfacer el referido presupuesto, teniendo en cuenta que no acreditan una limitación moderada a profunda, ni prueban que, para el momento en que terminó el vínculo laboral (11 de mayo de 2021), las patologías descritas le impidieran prestar el servicio, por el contrario, es el mismo actor quien admite que, nunca dejó de ejecutar la labor para la cual fue contratado.

Sumado a lo expuesto, no está acreditado que, para esa data, el demandante estuviere incapacitado, pues solo allega una incapacidad de 3 días, concedida el 28 de diciembre de 2020, es decir, más de 4 meses previos a la ruptura del vínculo laboral, por tanto, no opera la presunción referida a que la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo se originó en el estado de salud del trabajador.

Además, se observa que, si bien el demandante refirió que informó a su inmediato superior sobre su estado de salud, no aportó elementos de convicción que así lo acreditaran, máxime si se pudo inferir con el debate probatorio que el demandante conocía los medios de comunicación habilitados por la compañía para reportar novedades relacionadas con su situación médica, pues puso en conocimiento de su empleador la incapacidad médica expedida a su favor.

Además, debe tenerse en cuenta que el padecimiento que presentaba el trabajador en la espalda no hacía notoria o evidente situación de discapacidad que le impidiese ejercer su labor en condiciones normales y regulares y si bien fue incapacitado, estas incapacidades no fueron recurrentes y se concedieron por un término considerablemente inferior (2 y 3 días según la testigo XIOMARA

ORDOÑEZ) además, se otorgaron más de 4 meses previos a la terminación del contrato de trabajo.

Por último, frente a las recomendaciones médicas emitidas por el médico tratante, el mismo demandante admitió en su interrogatorio que ni estas, ni sus padecimientos le impidieron el cumplimiento de sus funciones a cabalidad.

De lo anterior, fue acertado por parte de la juzgadora de instancia concluir que, pese a que el trabajador expresó en las consultas médicas, que presentaba dolor y dificultad para ejecutar actividades para las cuales fue contratado, su estado de salud no afectó su desempeño laboral; pues hasta el último día en que se ejecutó el contrato cumplió con sus funciones, sin que se verificara la necesidad de trasladarlo a otro cargo o modificar considerablemente sus funciones.

Por lo anterior, las pruebas recaudadas en el caso concreto no logran acreditar que le era exigible al empleador acudir a la Oficina de Trabajo para obtener autorización para despedir al trabajador, pues no se demostró que este tuviera conocimiento de las afectaciones de salud que padecía el trabajador para el momento en que se configuró la causal de terminación del contrato, aunado a que los padecimientos de salud no configuraban una discapacidad que afectara de manera notable y considerable el desempeño laboral. En vista de ello, no se puede afirmar que el demandante era beneficiario del derecho a la estabilidad laboral reforzada por cuestiones de salud.

SÍNTESIS DE LA DECISIÓN:

Por lo anterior, si bien, con las pruebas recaudadas en el caso concreto se pudo determinar la existencia de un contrato de trabajo por obra o labor entre el

demandante VICENTE GUTIERREZ RODRIFUEZ y la demandada ORGANIZACIÓN SERVICIOS Y ASESORÍAS S.A.S. que inició el 12 de mayo de 2020 y terminó el 11 de mayo de 2021, no se logró acreditar que al demandante le era aplicable la estabilidad laboral reforzada que contempla la ley 361 de 1997.

En ese sentido se confirma la providencia consultada.

IV. COSTAS.

Se abstiene el despacho de imponer condena en costas ante el grado jurisdiccional de consulta.

En mérito de lo expuesto, el Juzgado Quinto Laboral del Circuito de Bucaramanga, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley.

V. RESUELVE.

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida por el Juzgado Primero Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Bucaramanga, el 18 de abril de 2023, en el proceso ordinario laboral iniciado por **VICENTE GUTIERREZ RODRIGUEZ CONTRA ORGANIZACION SERVICIOS Y ASESORIAS S.A.S. y AVIMOL S.A.S.** de conformidad con las consideraciones que anteceden.

SEGUNDO: SIN COSTAS en esta instancia al estarse surtiendo grado jurisdiccional de consulta.

TERCERO: NOTIFIQUESE por fijación en el micrositio web de la Rama Judicial asignado al Juzgado Quinto Laboral del Circuito de Bucaramanga en la pestaña o sección de edictos del año 2023.

CUARTO: en firme esta providencia, devuélvase la actuación al juzgado de origen para lo pertinente.

NOTIFÍQUESE A LAS PARTES,

A handwritten signature in black ink, consisting of a stylized, cursive 'M' followed by a horizontal line and a small flourish.

JORGE ALONSO MORENO PEREIRA

Juez