JUZGADO PRIMERO LABORAL DEL CIRCUITO

Florencia - Caquetá, Veintiuno (21) de septiembre de dos mil veintidós (2022).

PROCESO: ORDINARIO LABORAL - ÚNICA INSTANCIA
DEMANDANTE: VERONICA MORENO OCTAVO
DEMANDADO: CORPORACION PARA EL FOMENTO DE LA EDUCACION
TECNICA FORMAL Y NO FORMAL DEL CAQUETA – CORFETEC -
RADICACIÓN: 18-001-41-05-001-2021-00040-01
PROVIDENCIA: GRADO JURISDICCIONAL DE CONSULTA

ASUNTO

Procede el Juzgado a resolver el grado jurisdiccional de consulta contra la sentencia proferida el día diez (10) de mayo de dos mil veintiuno (2021), por el Juzgado Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Florencia, dentro del asunto de la referencia, que se hará por escrito de conformidad a lo expuesto en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022.

I. ANTECEDENTES

La señora VERÓNICA MORENO OCTAVO, actuando a través de Apoderada Judicial, interpuso demanda ordinaria laboral en contra de la persona jurídica CORPORACIÓN PARA EL FOMENTO DE LA EDUCACIÓN TÉCNICA FORMAL Y NO FORMAL DEL CAQUETÁ – CORFETEC, con el objetivo que se declare la existencia de un contrato laboral en los extremos temporales del 15 de enero de 2016 al 15 de diciembre de 2019, y del 10 de septiembre al 31 de diciembre de 2020, así como la ineficacia del despido mientras se encontraba en estado de debilidad manifiesta, y en consecuencia, se ordene el reintegro en iguales o mejores condiciones, junto con el pago de salarios insolutos y prestaciones sociales dejados de percibir desde el 15 de diciembre de 2019 al 10 de septiembre de 2020, y la sanción de que trata la Ley 361 de 1997, intereses moratorios, indexación y condenar en costas a la parte demandada.

De manera subsidiaria se peticionó se condene al pago de la indemnización por despido unilateral sin justa.

Para sustentar las pretensiones, la parte demandante narra los hechos que se exponen a continuación:

- Que fue contratada por la persona jurídica CORFETEC mediante un contrato de trabajo a término fijo, para desempeñar labores de manipuladora de alimentos en el CDI “Minga de Sueños” en el Municipio de Belén de lo Andaquíes, con un salario de \$828.116, para el periodo del 25 de enero de 2016 al 15 de diciembre de 2019, en virtud de sucesivos contratos de trabajo.

- Expuso que ingresó a laborar encontrándose en óptimas condiciones, pero para junio de 2017 empezó a presentar síntomas de la enfermedad laboral denominada “*TUNER DEL CARPO por NEUROPATÍA DEL NERVIO MEDIANO DE LAS DOS MANOS, CON DEDO EN GATILLO PULGAR Y ANULAR, SÍNDROME DEL MAGUITO ROTADOR, DESGARRO DE ESPESOR PARCIAL QUE COMPROMETE LA CAR ARTICULAR DEL TENDÓN SUPRAESPINOSO, TENOSINOBITIS DE LA CABEZA LARGA DEL BICEP, BUSITIS SUGARACNOIDEA, FIBROMIALGIA, ARTROSIS ACROMIO CLAVICULAR ETC*”.
- Dijo que en razón a esa situación de salud fue incapacitada en varias oportunidades, recibiendo tratamiento analgésico, psicológico y psiquiátrico, por una depresión a causa de su estado de salud y una cirugía.
- Indicó que el 01 de junio de 2019 le realizaron estudio de puesto de trabajo, obteniendo como resultado sugerencias de pausas activas, disminuir ciertas actividades y demás.
- Señaló que, si bien la parte demandada tenía conocimiento de su estado de salud al haber sido notificado sobre incapacidades y permisos para ausentarse, omitió el deber legal de pasar carta de preaviso para dar por terminada la vinculación laboral el 15 de diciembre de 2019.
- Manifestó que aunque solicitó el reintegro, obtuvo como respuesta que no tenía calificación del origen ni de la discapacidad.
- Finalmente, afirmó que el contrato se extendió del 10 de septiembre al 31 de diciembre de 2020, última fecha en la cual se terminó y no fue renovado, agregando que se emitió sentencia de tutela de segunda instancia en la que se negó el derecho al evidenciarse la existencia de otros medios de defensa judicial, así como que actualmente se encuentra sin trabajo, es madre cabeza de hogar y persona con limitación física.

II. ACTUACIÓN PROCESAL

Con Auto Interlocutorio N° 0153 del 04 de marzo de 2021 (pdf 08AutoAdmiteDemanda), el Juzgado de Pequeñas Causas Laborales de Florencia-Caquetá, admitió la demanda ordinaria de única instancia, y en razón al trámite de notificación el día 15 de abril de 2021 se llevó a cabo audiencia de contestación de demanda en los siguientes términos:

La entidad demandada CORPORACIÓN PARA EL FOMENTO DE LA EDUCACIÓN TÉCNICA FORMAL Y NO FORMAL DEL CAQUETÁ – CORFETEC, a través de Apoderado Judicial dio contestación a la demanda manifestando ser parcialmente cierto los hechos 1, 4 a 6, y 8 a 10, no ser cierto los hechos 2 y 7, y no constarle el hecho 3, argumentando que se celebró contrato de trabajo por la vigencia de los contratos de aportes celebrados con el ICBF, por lo que no era cierto que no se hayan celebrado de forma ininterrumpida, añadiendo que para el 2019 la demandante era auxiliar

pedagógica, que tuvieron conocimiento de incapacidades médicas pero no a profundidad la situación de salud al no haberse allegado la historia clínica, con la precisión de haber cesado las incapacidades desde agosto de 2018 y no tener la obligación legal de reintegrarla. Se opuso a las pretensiones, comoquiera que si bien existió una relación laboral no fue en los extremos aducidos por la actora, además que dicho vínculo terminó por expiración del plazo pactado, y presentó como excepciones de fondo las denominadas “*Causal objetiva para la terminación del contrato de trabajo*”, “*Inexistencia de debilidad manifiesta*”, “*Improcedencia de solicitar autorización al Ministerio de Trabajo*”, “*Cobro de lo no debido*” y la “*Prescripción*”.

En desarrollo de la diligencia, se declaró fracasada y superada la etapa de conciliación, la parte demandante presentó reforma a la demanda, concretamente modificó dos hechos (los numerales 9 y 10) y amplió las solicitudes probatorias, la cual fue aceptada por el Juzgado, y contestada por la sociedad demandada en el sentido de ser parcialmente ciertos y aportando pruebas de tipo documental.

A continuación, se agotó la etapa de saneamiento, fijación del litigio, decreto y práctica de pruebas, donde se recibió el interrogatorio de la parte demandante y los testimonios de YUDY TATIANA DE LOS RÍOS JOVEN, LEIDY JOHANA CLAROS y MARINELLA SÁNCHEZ PARRA, se declaró clausurado el debate probatorio y recibieron los alegatos de conclusión.

III. DECISIÓN DEL JUZGADO

Agotadas las diferentes etapas del juicio, el Juzgado Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Florencia-Caquetá mediante Sentencia N° 071 del 10 de mayo de 2021 declaró la existencia de un contrato de trabajo entre la señora VERÓNICA MORENO OCTAVO y la persona jurídica CORPORACIÓN PARA EL FOMENTO DE LA EDUCACIÓN TÉCNICA FORMAL Y NO FORMAL DEL CAQUETÁ - CORFETEC, pero también declaró probada la excepción de mérito denominada “*Causal objetiva para la terminación del contrato de trabajo*”, y en consecuencia, negó las restantes pretensiones, absolviendo a la entidad demandada de condenas.

Para llegar a esta decisión, el *A Quo* abordó los presupuestos legales para la declaratoria de un contrato de trabajo, a voces de lo regulado en los artículos 22 y 23 del Código Sustantivo del Trabajo, además de sentencias de la Corte Suprema de Justicia y la Corte Constitucional respecto a lo regulado en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997. A su turno, y descendiendo al caso en concreto, consideró que de conformidad con la prueba documental y lo aceptado por la persona jurídica CORFETEC –en la contestación-, existió un contrato entre la actora y dicha sociedad, que terminó por la causal objetiva de expiración del plazo fijo pactado, de ahí que no era dable solicitar permiso alguno ante el Ministerio de Trabajo, sin que resultara acreditada la existencia de conductas discriminatorias ni vulneración a derechos por ostentarse la calidad de cabeza de hogar, anteriores presupuestos que impidieron declarar la ineficacia del despido, y de manera subsidiaria la indemnización de que trata el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo.

IV. CONSIDERACIONES

En primer lugar se precisa que, en el presente asunto, los llamados presupuestos procesales se encuentran debidamente establecidos y al no existir ninguna causa de nulidad adjetiva que dé al traste con el asunto bajo estudio, es procedente el estudio del grado jurisdiccional de consulta de la sentencia proferida, el 10 de mayo de 2021, por el Juzgado Municipal de Pequeñas Causas Laborales de la ciudad, por haber sido el mismo totalmente adverso a las pretensiones de la demandante, acorde con lo regulado en el artículo 69 del Estatuto Procesal Laboral y la Sentencia C-424/15.

PROBLEMA JURÍDICO

Para resolver el grado jurisdiccional de consulta, el Despacho deberá verificar, en primer lugar, si entre la señora VERÓNICA MORENO OCTAVO, como trabajadora, y la persona jurídica CORPORACIÓN PARA EL FOMENTO DE LA EDUCACIÓN TÉCNICA FORMAL Y NO FORMAL DEL CAQUETÁ - CORFETEC, como empleadora, existió un contrato de trabajo, y si es viable declarar la ineficacia del despido con ocasión a una debilidad manifiesta por fuero de salud y ausencia de permiso por parte del Ministerio de Trabajo. En caso de prosperar dicha pretensión se estudiará si procede o no ordenar el reintegro, en suma, al pago de salarios insolutos y prestaciones sociales dejadas de percibir, o de manera subsidiaria la indemnización prevista en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo; para establecer si hay lugar a confirmar o revocar la sentencia emitida por el Juzgado de Pequeñas Causas Laborales de Florencia-Caquetá, que negó las pretensiones.

SOBRE LA GARANTÍA DE LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA

De este modo, y atendiendo a las pretensiones de la demanda, es oportuno traer a colación el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, como disposición que específicamente, está encaminada a que la persona con una discapacidad relevante conserve su empleo y no sea despedida por esta razón, en los siguientes términos:

“ARTÍCULO 26. NO DISCRIMINACIÓN A PERSONA EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD. *En ningún caso la ~~limitación~~ <discapacidad> de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha ~~limitación~~ <discapacidad> sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona ~~limitada~~ <en situación de discapacidad> podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su ~~limitación~~ <discapacidad>, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo. (Aparte subrayado del inciso 1o. del texto original declarado exequible por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-531-00 de 5 de mayo de 2000.)*

No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su ~~limitación~~ <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.” Inciso 2° declarado condicionalmente exequible por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-531-00 de 5 de mayo de 2000.

Sobre este aspecto, la Honorable Corte Suprema de Justicia - Sala de Casación Laboral en Sentencia SL1959-2021 expuso que en busca del querer real del legislador ha analizado en reiteradas ocasiones la norma en comento, citando la Sentencia del 13 de marzo de 2013, con radicado N° 41380, en la que se dijo:

“Con vista al recurso, debe decirse que la Ley 361 de 1997 materializó el contenido constitucional, por virtud del cual al Estado le corresponde adelantar una política de previsión, rehabilitación e integración social para los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, y a su vez incorporó la obligación no solo en cabeza de aquel, sino de los empleadores de “ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran. El Estado debe propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud” (artículo 57 C.P.). (...)

[...] en la sentencia de exequibilidad C 531 de 2000 [...] al analizar el inciso primero consideró:

“En cuanto al primer contenido normativo acusado por los actores, expuesto en el inciso 1º del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, que señala que ninguna persona limitada puede ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la Oficina de Trabajo, para la Corte, es claro que en lugar de contradecir el ordenamiento superior, lo desarrolla. Lo anterior pues se evidencia como una protección al trabajador que sufre de una disminución física, sensorial o síquica, en cuanto impide que esta se configure per se en causal de despido o de terminación del contrato de trabajo, pues la misma sólo podrá alcanzar dicho efecto, en virtud de (C.S.T. art. 62 literal a-13), y según el nivel y grado de disminución física que presente el trabajador.

“En tal situación, el requerimiento de la autorización de la Oficina de Trabajo para proceder al despido o terminación del contrato de trabajo, debe entenderse como una intervención de la autoridad pública encargada de promover y garantizar el derecho al trabajo según el ordenamiento jurídico nacional e internacional vigente sobre estas materias, para corroborar la situación fáctica que describe dicha causa legal del despido y proteger así al trabajador. (...)

“Sin embargo resulta exigible al patrono que adelante una actuación previa al despido del trabajador discapacitado, ajustada a los principios establecidos en el artículo 29 de la Constitución Política sobre el debido proceso y defensa, en razón del carácter sancionatorio de la medida, permitiendo a las partes participar activamente en la presentación y contradicción de las pruebas, con publicidad de los actos y decisiones, así como en la práctica y valoración de las mismas bajo los principios de la sana crítica, como así se indicó en la sentencia C-710 de 1996, a propósito del despido con justa causa de la trabajadora embarazada. (...)”

Luego, en relación con los requisitos que deben acreditarse para que opere la protección del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, la misma Corte consideró en Sentencia SL711-2021 -reiterada en la SL3600-2021, lo siguiente:

“[...] es necesario que se cumplan tres requisitos: (i) que el trabajador se encuentre en una de las siguientes hipótesis: a) con una discapacidad moderada, que corresponde a la pérdida de la capacidad laboral entre el 15 % y el 25 %; b) severa, mayor al 25 %, pero inferior al 50 % de la pérdida de la capacidad laboral o; c) profunda cuando el grado de discapacidad supera el 50 %; (ii) que el empleador conozca dicho estado de salud del trabajador y, (iii) que la relación laboral termine por razón de su discapacidad –lo cual se presume salvo que medie una causa objetiva- y sin previa autorización del Ministerio de Trabajo.”

Así, y en lo que atienden al segundo requisito, el máximo Tribunal ha considerado, Sentencia SL1236-2021 –también reiterada en la SL3600-2021, que uno de los presupuestos indispensables para dar

paso a la estabilidad laboral por fuero de salud “es que el estatus de discapacidad del trabajador sea conocido o previsible por el empleador al momento de tomar la decisión de terminar el contrato de trabajo”, dado que es el elemento que permite dilucidar si la decisión de ponerle fin al vínculo estuvo motivada por el estado de salud del trabajador y, por ende, es discriminatorio.

Ahora, en punto a la acreditación de la condición de discapacidad en Sentencias SL10538-2016, SL2586-2020 y SL711-2021, la Alta Corporación ha admitió la libertad probatoria para tales efectos y ha reconocido que una calificación técnica descriptiva de la PCL no es el único medio idóneo para probar esa condición, ya que “(...) en el evento de que no exista (...) y, por lo tanto, se desconozca el grado de la limitación que pone al trabajador en situación de discapacidad, [por excepción] esta puede inferirse de su estado de salud”.

Por último, en Sentencia SL1360-2018 indicó la jurisprudencia 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, sin que sea obligatorio acudir al inspector del trabajo, en tanto que, quien alega una justa causa de despido derruye la presunción discriminatoria al soportarse en una razón objetiva. Y de manera textual considero que “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.”

De modo que, si bien en favor del trabajador en estado discapacidad existe una presunción legal, en virtud de la cual su despido “se (tiene como) discriminatorio, a menos que el empleador demuestre en juicio la ocurrencia real de la causa alegada”, en dicho escenario le corresponde al trabajador demostrar la discapacidad, en cualquiera de los grados indicados, a través de cualquier medio probatorio, para que el mecanismo protector se active, mientras es de la carga del empleador acreditar que la finalización del vínculo se dio por una causa objetiva, para desvirtuar aquella.

CASO CONCRETO

Así las cosas, y atendiendo al problema jurídico planteado, debe señalarse que, en el *Sub Judice* se pretende la declaratoria de la existencia de una relación laboral entre la demandante como trabajadora, y la persona jurídica CORPORACIÓN PARA EL FOMENTO DE LA EDUCACIÓN TÉCNICA FORMAL Y NO FORMAL DEL CAQUETÁ - CORFETEC, como empleador, además de declararse la ineficacia del despido por haberse realizado mientras se encontraba en estabilidad laboral reforzada por salud y sin autorización del Ministerio de Trabajo, el reintegro y en consecuencia unos emolumentos laborales que se están reclamando; mientras que la sociedad demandada alega que, si bien existió

un contrato de trabajo, el mismo terminó por vencimiento del plazo fijo pactado.

Al efecto, y tal y como lo consideró el *A Quo*, nótese que no existe controversia respecto a la existencia del vínculo laboral en virtud de un contrato de trabajo, comoquiera que tal escenario fue aceptado de manera parcial por la sociedad demandada, concretamente al contestar el primer hecho, escenario que se corrobora con los testimonios de YUDY TATIANA DE LOS RÍOS JOVEN, LEIDY JOHANA CLAROS y MARINELLA SÁNCHEZ PARRA, quienes fueron contestes en afirma que la señora VERÓNICA ingresó a laborar para CORFETEC, además de ser una circunstancia que se esclarece con la prueba de tipo documental que obra a páginas 02 a 06, 33 y 34 del pdf 02AnexosDemanda, y 01 a 08, 10 a 14, 16 a 20, 22 a 26, 27 a 36, 38 a 42, 44 a 48, 50 a 54, 56, 57, 59 a 63, y 65 a 67 del pdf 11PruebasCORFETECParte1, referente a sendos contratos de trabajo a término fijo, otro si, oficio de notificación de terminación del vínculo y una certificación laboral suscrita por la señora Carmen Elena Salazar Bonilla en calidad de Representante Legal de CORFETEC, acervo probatorio a partir del cual es válido considerar que la señora VERÓNICA MORENO OCTAVO estuvo vinculada laboralmente con la persona jurídica demandada en el cargo de manipuladora de alimentos, y posteriormente auxiliar pedagógico, durante los años 2016 a 2020, con algunas interrupciones. Lo que necesariamente implica avalar la decisión proferida por el juez de instancia respecto de la declaratoria del contrato laboral en la forma y condiciones expuestas en la sentencia objeto de consulta.

Seguidamente corresponde entonces analizar cada uno de los medios de prueba oportuna y legalmente aportados, a fin de establecer si la finalización de la relación laboral que existió entre la señora VERÓNICA MORENO OCTAVO y la entidad CORFETEC, fue mientras gozaba de estabilidad laboral reforzada por salud y de manera discriminatoria en razón a dicho estado de salud, o si el mismo obedece a la expiración del plazo pactado, tal como lo refiere la entidad demandada.

Precisa el Juzgado que no es objeto de controversia en este asunto y se encuentra acreditado que:

- Entre las partes VERÓNICA MORENO OCTAVO y CORFETEC, existió una relación laboral a través de sendos contratos de trabajo a término fijo inferiores a un año, para el cargo de manipuladora de alimentos, y posteriormente auxiliar pedagógico, durante los años 2016 a 2020, con interrupciones, en atención a las consideraciones que anteceden y la prueba testimonial y documental ya referenciada.
- Que la relación laboral terminó el 31 de diciembre de 2020, según preaviso con fecha de recibo por parte de la señora VERÓNICA MORENO OCTAVO del 28 de noviembre de 2020, en atención a la vigencia del contrato, según la documental que obra a página 67 del citado pdf 11PruebasCORFETECParte1.
- Que la señora MORENO OCTAVO ha presentado en su salud el diagnóstico de “SÍNDROME DE TÚNEL CARPIANO”, como da cuenta los medios de prueba relacionados con una serie de documentación médica, entre otros, los vistos a página 112, 118, 119 y 243 del pdf 02AnexosDemanda, así como el dictamen de determinación de origen y/o pérdida de

capacidad laboral y ocasional de la EPS MEDIMAS, que obra en el pdf 15PruebaDocumentalParteDemandante.

- Que a la actora se le concedieron, entre otras, las siguientes incapacidades: del 08 al 27 de septiembre, del 03 al 17 de octubre, del 01 al 30 de noviembre y del 01 al 30 de diciembre de 2017, por el diagnóstico de “*SÍNDROME DE TÚNEL CARPIANO*”, según se observa a páginas 120, 123, 129 y 134 del pdf “02AnexosDemanda”.

Así las cosas, del material probatorio allegado y en punto a la garantía de la estabilidad laboral reforzada con miras a la pretendida ineficacia de la terminación del contrato mientras se encontraba en debilidad manifiesta, es claro para este juzgador que, para la data de terminación de la relación laboral, la señora VERÓNICA MORENO OCTAVO no contaba con un grado de discapacidad moderada conocida por el empleador, o por lo menos no se allegó prueba que así lo corroborara, pues de las pruebas arrimadas lo único que se puede determinar es que durante la relación laboral, la actora le fue diagnosticado SINDROME DE TUNEL CARPIANO, enfermedad que le generó incapacidades en varias ocasiones durante el año 2017 y solicitudes de permisos para asistencia a terapias y citas médicas; presupuestos que impiden el cumplimiento de los requisitos que deben acreditarse para que opere la protección del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, y en consecuencia, no es dable acceder a la pretensión tendiente a la declaratoria de ineficacia del despido, y por ende el reintegro que se estaba peticionario, junto con las derivadas de tipo condenatorio, a saber, el pago de la indemnización prevista en la norma en cita, salarios y prestaciones sociales.

Lo anterior, se reitera, al no haberse allegado medio de convicción que acreditara un grado de discapacidad por parte de la señora MORENO OCTAVO, ni que para la data de finalización el empleador tenía conocimiento de alguna incapacidad, con el agravante de haberse recibió en interrogatorio a la parte demandante y haber constituido su manifestación prueba de confesión al versar sobre hechos que produjeron consecuencias jurídicas adversas al confesante y favorecen a la parte contraria, en los términos del artículo 191 del Código General del Proceso, comoquiera que manifestó que cuando terminó el contrato en el 2019 ella fue a hablar y le dijeron que ellos ya no trabajaban más allá en Belén, que fuera a hablar con el otro operador, así como que salió por la terminación del contrato y que en el año 2020 CORFETEC no laboró en el CDI Manos Creativas porque ese Operador no estaba en Belén, trabajó en Montañita.

Anterior manifestación que se armoniza con los dichos de los testigos, pues la señora YUDY TATIANA DE LOS RÍOS JOVEN dijo que ellas funcionaban por contratación mientras esté funcionando el programa y este el CDI a cargo del operador, que cuando salieron en diciembre de 2019 hasta ahí había llegado la licitación de CORFETEC y tenían que volver a licitar para seguir a cargo de los CDI, afirmó que en el trabajo VERÓNICA no fue discriminada como tal, y explicó que eran programas del Gobierno, que salen las licitaciones y el Operador licita para seguir administrando las Unidades de Primera Infancia, agregando que CORFETEC perdió la licitación en Belén, por lo que para esa fecha muchas personas dejaron de trabajar.

A su turno, la señora LEIDY JOHANA CLAROS declaró que CORFETEC era la que operaba para la época y luego fue otra, y a continuación PICACHOS, mientras que la deponente MARINELLA SÁNCHEZ PARRA, nada aportó al respecto considerando que salió primero de trabajar al no cumplir con el perfil.

Entonces, en el caso objeto de estudio quedó acreditado que la relación laboral que unió a las partes terminó por el vencimiento del plazo fijo pactado, según logró demostrar la parte pasiva, y no así en razón a un acto discriminatorio por las condiciones de salud que padecía la demandante como se pretendía, se itera, al no existir prueba que demuestre un grado de discapacidad, ni que el empleador tenía conocimiento de una incapacidad para la fecha del finiquito del contrato de trabajo, contrario sensu, se probó que CORFETEC siempre estuvo presto a colaborar en la recuperación de la actora concediéndole los permisos para que asistiera a las citas y terapias requeridas, al igual que reasignándole nuevas funciones con ocasión a las recomendaciones informadas en el estudio del puesto de trabajo.

Colofón de lo expuesto, y como quiera que la entidad demandada realizó el preaviso correspondiente (folio 67 pdf. 11PruebasCORFETECParte1) este operador judicial no tiene duda que en el sub-lite no se configuran los requisitos previstos para que opere la protección del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, ya que como bien se precisó en párrafos anteriores, la terminación del vínculo laboral obedeció a una causal objetiva, esto es, el vencimiento del plazo fijo pactado una vez cumplido el pre aviso, precisando que “ (...) *no cualquier afectación de la salud resulta suficiente para sostener que hay lugar a considerar al trabajador como un sujeto de especial protección constitucional (...)*”, según lo considerado por la Honorable Corte Constitucional en Sentencia T-052 de 2020.

En tales condiciones se encuentran acertados los motivos esbozados por el *a quo* para negar los pedimentos de la demanda, pues con el material probatorio recaudado se observa no existió un trato discriminatorio por parte del empleador, sino que por el contrario la no renovación de contrato obedeció a la expiración del plazo del contrato, por consiguiente, se confirma en su totalidad la sentencia objeto de consulta.

DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Florencia, Caquetá, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley,

R E S U E L V E:

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia de única instancia objeto de consulta, de fecha 10 de mayo de 2021 proferida por el Juzgado Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Florencia, según las consideraciones expuestas en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO: Sin lugar a condena en costas en el grado jurisdiccional de consulta.

TERCERO: Devolver el expediente al Juzgado de origen para lo de su cargo.

ÁNGEL EMILIO SOLER RUBIO
Juez

Firmado Por:
Angel Emilio Soler Rubio
Juez Circuito
Juzgado De Circuito
Laboral 001
Florencia - Caqueta

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

Código de verificación: **c21eb614dd8256fd109f8e616ab3b362ba167e43cad376e1e9a65c6886930911**

Documento generado en 21/09/2022 06:37:48 PM

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