

**ACTA DE AUDIENCIA**

<b>Radicación</b>	18001-41-05-001-2019-00173-00
<b>Proceso</b>	Ordinario Laboral de Única Instancia
<b>Demandante</b>	LUSDENI ARTUNDUAGA MARTÍNEZ
<b>Demandado</b>	SMART BUSSINES SAS

En Florencia, Caquetá, siendo las 5:00 de la tarde de hoy 21 de julio de 2020, el suscrito Juez, en asocio con su Secretario, procedieron a dar continuación a la audiencia de contestación, conciliación, trámite y juzgamiento, dentro del proceso de la referencia, audiencia que se realizó a través de la plataforma Microsoft teams.

Superadas las etapas de ley y en consideración a que realizado el control de legalidad de la actuación, no se encuentra causal que invalide lo actuado, el Juzgado Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Florencia, entra a proferir:

**SENTENCIA No. 105**

En el presente asunto tenemos como antecedente la demanda ordinaria laboral, interpuesta por LUSDENI ARTUNDUAGA MARTÍNEZ, trabajadora demandante, en contra de la sociedad SMART BUSSINES SAS, empleadora demandada, la cual tiene como fin el que se le concedieran las siguientes

**PRETENSIONES:**

1. Que se declare que entre las partes existió un contrato de trabajo a término fijo.
2. Que se declare que dicho contrato no fue renovado aun subsistiendo la necesidad del servicio, por razones de discriminación a la trabajadora con discapacidad o limitación física por parte de la empleadora.
3. Que se declare que dentro de la relación laboral la trabajadora adquirió la enfermedad laboral de túnel del carpio, como consecuencia del cumplimiento de sus funciones.
4. Declarar la ineficacia de la terminación de la relación laboral.
5. Se condene a la empleadora a reintegrar a la trabajadora y se la capacite si el reintegro es a un cargo diferente.
6. Se condene a la empleadora a pagar a la trabajadora auxilio de transporte, los salarios dejados de percibir, las prestaciones sociales, vacaciones, los aportes a seguridad social.
7. Que se condene a la empleadora al pago de la sanción de 180 días de salario del artículo 26 de la ley 361 de 1997.

8. Que se condene a la empleadora al pago de perjuicios morales a la demandante y sus dos hijas, así como el lucro cesante, los daños a la vida de relación a la demandante y sus hijas, la indexación y costas del proceso.

La demanda se fundamentó en los siguientes:

### **HECHOS RELEVANTES**

- Que entre LUSDENI ARTUNDUAGA MARTÍNEZ y la sociedad SMART BUSSINES SAS se celebró un contrato de trabajo a término fijo, como auxiliar de servicios generales con un salario de \$825.000 y que tuvo vigencia desde el 17 de enero de 2018 hasta el 16 de abril de 2018.
- Que las labores se desempeñaron en las instalaciones de la clínica Medilaser de Florencia.
- Que el horario de trabajo era por turnos de ocho horas.
- Que, como consecuencia del desarrollo de sus labores, la demandante empezó a sentir dolores en sus manos asistiendo a urgencias en la Clínica Medilaser el 27 de febrero de 2018.
- Que a la trabajadora le diagnosticaron la enfermedad túnel del carpio y le ordenaron terapia física integral y le dieron incapacidad por los días 27 y 28 de febrero de 2018.
- Que luego de terminadas sus incapacidades, la señora informó de su estado de salud a la empleadora y las terapias que debía cumplir.
- Que el 23 de marzo de 2018 ingresó nuevamente a urgencias donde le diagnosticaron dolor en articulación y síndrome del túnel del carpio.
- Que en las notas de terapia le recomendaron la reubicación de la trabajadora en otro sitio de trabajo, lo que le fue comunicado por la trabajadora a la empleadora antes de la terminación del contrato de trabajo.
- Que el 08 de marzo de 2018, se le entregó a la demandante, oficio de terminación de contrato de trabajo.
- Que a la demandante le hicieron evaluación de desempeño, pero los resultados nunca le fueron comunicados.
- Que el 16 de abril de 2018 le comunicaron a la demandante que su contrato no fue renovado.
- Que, a los demás compañeros de la demandante, sí les renovaron el contrato, lo que deja ver que la no renovación del contrato a la demandante se debió a una discriminación por su estado de salud.

**En cuanto a la intervención de la parte demandada, tenemos que:**



Por medio de apoderado judicial, aceptó la existencia del contrato de trabajo, su duración y sus condiciones, pero indicó que ni la incapacidad ni la situación de salud de la demandante le fue reportada a la empresa, que la recomendación que le dieron en las notas de terapia se la dieron cuando ya había terminado el contrato, pues ella trabajó en turno de la mañana y la terapia se la hicieron en horas de la tarde y que a la trabajadora sí se le informó la calificación de su evaluación. Así mismo aseveró que las afirmaciones de que sufre enfermedad laboral no tienen fundamento alguno. Como excepciones de fondo indicó las de: inexistencia de la obligación y cobro de lo no debido, ya que la empresa no despidió a la trabajadora, sino que su contrato se dio por terminado por cumplimiento del plazo, se le pagó lo de ley y la demandante nunca dio a conocer su estado de salud. La de estimación infundada de perjuicios inmateriales y la excepción genérica.

En este entendido, los problemas jurídicos a los cuales se les deberá dar respuesta en esta sentencia son los siguientes:

- 1) ¿Existió contrato de trabajo entre las partes, en los términos solicitados en la demanda?
- 2) ¿Dicho contrato de trabajo fue terminado por la empresa empleadora por razones de discriminación a la trabajadora en situación de discapacidad o limitación física? En consecuencia
- 3) ¿debe ordenarse el reintegro de la demandante? ¿Así como el pago de las acreencias laborales y perjuicios solicitados en la demanda?

Así las cosas, practicadas las pruebas y escuchados los alegatos de conclusión, para el pronunciamiento de esta sentencia, el juzgado se fundamenta en las siguientes:

### **CONSIDERACIONES**

#### **Respecto a la primera pretensión relacionada con la declaratoria de existencia de contrato de trabajo entre las partes:**

El Código Sustantivo del Trabajo en su artículo 22, ha definido el contrato de trabajo como aquel por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal, esto es, por sí misma, a otra persona natural o jurídica, bajo continuada dependencia o subordinación y mediante el pago de una remuneración, siendo entonces el servicio personal, la subordinación y la remuneración los elementos esenciales para la existencia del contrato de trabajo.

Así mismo, por regla general, el contrato de trabajo podrá celebrarse verbalmente o por escrito y a término fijo o indefinido.

En el presente caso, vemos que la empleadora demandada aceptó la existencia del contrato y sus condiciones, mismas que obran en la copia del contrato, obrante a folios 122 a 125 del expediente, por tal razón, el despacho declarará la existencia de contrato de trabajo a término fijo entre las partes, el cual estuvo vigente desde el 17 de enero de 2018 hasta el 16 de abril de 2018, en virtud del cual la demandante prestaba sus servicios a la empleadora como Auxiliar de servicios generales, con un salario de \$825.000 mensuales.

**En cuanto a las pretensiones relacionadas con la declaración de ineficacia de la terminación del contrato por parte de la empleadora por fundarse en razones discriminatorias y, en consecuencia, ordenar el correspondiente reintegro:**

Como se dijo al momento de fijar el litigio, para resolver el caso en estudio, se debe establecer si el contrato de trabajo fue terminado por la empresa empleadora por razones de discriminación a la trabajadora en situación de discapacidad o limitación física y si, en consecuencia, deberá ordenarse el reintegro de la demandante.

Pues bien, como lo ha establecido la Corte Constitucional en su jurisprudencia, más recientemente en la sentencia C-200 de 2019:

*“En relación con los trabajadores que sufren de alguna afectación de salud, estos gozan del derecho a la estabilidad laboral reforzada en los casos en que su condición dificulta su desempeño laboral, incluso cuando no existe acreditación de alguna discapacidad”.*

Agregando que:

*“La aplicación del derecho a la estabilidad laboral reforzada no se limita a contratos de trabajo a término indefinido. Al cumplirse el plazo de los contratos a término fijo, por obra o labor, el empleador tiene prohibido decidir no renovar el contrato por este simple hecho. Por el contrario, si subsisten las causas que dieron origen a la relación laboral y el trabajador ha cumplido de manera adecuada sus funciones, el empleado tiene el derecho a conservar su trabajo, aunque el término del contrato haya expirado”.*

Especificando la sentencia que:

*“Los sujetos protegidos por esta categoría son, entre otros, las personas en circunstancias de discapacidad y aquellas que se encuentren en una situación de*



*debilidad manifiesta debido a problemas de salud o por la concurrencia de ciertas condiciones físicas o mentales que les dificulten sustancialmente el desempeño de sus labores, pues existe la posibilidad de que la terminación de la relación laboral corresponda a un acto discriminatorio por estar basado únicamente en las circunstancias de salud del empleado y no en su aptitud laboral. Por lo anterior, no es relevante si los sujetos tienen o no calificación de invalidez, ni su porcentaje. Tampoco lo es la forma de contratación ni la duración inicial del vínculo, ya que el elemento central para determinar si la terminación de la relación laboral no fue discriminatoria es la existencia de una causal objetiva distinta a la condición de salud del empleado para terminar el contrato, de lo contrario, el despido es ineficaz” ...*

*“En cuanto a la carga de la prueba, el empleador debe demostrar que el despido se ha efectuado por razones distintas a la situación de salud del trabajador o que se han agotado todas las posibilidades dentro de lo razonable para poder mantenerlo en la empresa, con lo cual se configura objetivamente la causal prevista en el Código Sustantivo del Trabajo”.*

En el presente caso, para el despacho es claro que la terminación del contrato de trabajo se fundamentó en el cumplimiento del término fijo pactado, cumpliendo con lo ordenado en el numeral primero del artículo 46 del CST y en la cláusula 8 del contrato, consistente en el preaviso de 30 días, tal como se desprende del oficio del 08 de marzo de 2018, en el cual se le informó a la demandante la decisión de darlo por terminado a la finalización de la jornada de trabajo del día 16 de abril, el cual cuenta con el recibido de la trabajadora (fl126 del expediente).

Sin embargo, aún debe el despacho, determinar si esta decisión se originó en la situación de salud de la señora LUSDENI ARTUNDUAGA MARTÍNEZ y si ésta era objeto de estabilidad laboral reforzada por su condición de salud.

Frente este aspecto, observa el despacho que para la fecha en que se dio a conocer la decisión de terminar o no renovar el contrato a la demandante, ésta no se encontraba con incapacidad, pues sus incapacidades fueron para los días 27 de febrero y 25 a 27 de marzo de 2018, por lo que dicha decisión no pudo fundarse en la incapacidad de la demandante, a la par que, la recomendación de la terapeuta Martha Beatriz Calderón Ibáñez, en cuanto a la necesidad de la reubicación en otro sitio de trabajo, se dio el 16 de abril de 2018 a las 4:30 de la tarde, según nota de terapia obrante a folio 47 del expediente, es decir, cuando la demandante ya no tenía vínculo contractual vigente con la empresa demandada, pues su jornada laboral de ese día culminó en las horas de la mañana, tal como se desprende del cuadro de turnos obrante a folio 67 del expediente, así que, la aparente necesidad de reubicación no puede tenerse como causa de la decisión de la empleadora.



Igualmente, debe tenerse en cuenta que, según la jurisprudencia ya reseñada, para que una persona goce de la especial protección por estabilidad laboral reforzada por su estado de salud, dicho estado debe ser importante, en la medida que le dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores; en este caso, vemos que según las notas de terapia obrantes a folios 47 a 48 del expediente, recibidas desde el 10 hasta el 19 de abril de 2018, se anota que se manifiesta por la paciente leve disminución del dolor en las citas del 11, 12 y 13 de abril, y en la del 16 se anota leve disminución del dolor y mayor fuerza muscular en mano y muñeca, sin que hasta esa fecha se tenga noticia de la prohibición médica de realizar las labores propias de su trabajo, a la par que en el “estudio de electrodiagnóstico de medicina física y rehabilitación de la Clínica Mediláser, obrante a folios 70 a 72 del expediente, la médica especialista Xiomara Reyes, concluye: *“estudio electrofisiológico anormal, compatible con neuropatía por atrapamiento del nervio mediano izquierdo a nivel del túnel del carpio de carácter leve”*, y en el certificado médico de egreso del 18 de abril de 2018, practicado a la demandante, obrante a folio 127 del expediente, se concluye como satisfactorio desde el enfoque de salud en el trabajo; así pues, que de las pruebas médicas allegadas, no puede establecer el despacho que la situación de salud de la demandante fuera de tal entidad que hubiere podido llevar a la empleadora a dar por finalizada su relación de trabajo incurriendo en una situación de discriminación. A contrario sensu, a folio 132 del expediente, obra el formato de evaluación de desempeño de la señora LUSDENI ARTUNDUAGA MARTÍNEZ, en el cual se evidencia que su puntaje total fue de 70,3, lo que la ubicó en el grado de valoración de apenas “aceptable”, evidenciándose que en 9 de los 22 indicadores de productividad tenidos en cuenta obtuvo una evaluación menor a 70 puntos, esto es, deficiente, entre ellos, calidad del trabajo, conocimiento y rapidez en el trabajo, espíritu de colaboración, comunicación asertiva, trabajo en equipo, actitud de servicio, relaciones interpersonales y tolerancia al estrés, lo que según manifestó la parte demandada, llevó a la empleadora a no renovar el contrato, situación que no observa el despacho como irracional y en cambio, se enlista en el derecho que tiene el empleador de contratar a las personas que llenen sus expectativas en cuanto al cumplimiento de sus actividades.

Así las cosas, para el despacho no existió discriminación alguna por parte de la empleadora al momento de dar por terminado el contrato de trabajo y no renovarlo a la terminación del plazo fijo pactado, razón por la cual, el despacho negará las pretensiones de la demanda.

**En relación con la pretensión de que se declare que la demandante adquirió dentro de la relación laboral la enfermedad laboral del túnel carpiano, como consecuencia del desempeño de las funciones propias del servicio contratado:**

El despacho observa que según el artículo 41 de la Ley 100 de 1993,

*“Corresponde al Instituto de Seguros Sociales, Administradora Colombiana de Pensiones (Colpensiones), a las Administradoras de Riesgos Profesionales (ARP), a las Compañías de Seguros que asuman el riesgo de invalidez y muerte, y a las entidades promotoras de salud (EPS), determinar en una primera oportunidad la pérdida de capacidad laboral y calificar el grado de invalidez y el origen de estas contingencias.*

*En caso de que el interesado no esté de acuerdo con la calificación deberá manifestar su inconformidad dentro de los diez (10) días siguientes y la entidad deberá remitirlo a las Juntas Regionales de Calificación de Invalidez del orden regional dentro de los cinco (5) días siguientes, cuya decisión será apelable ante la Junta Nacional de Calificación de Invalidez, la cual decidirá en un término de cinco (5) días. Contra dichas decisiones proceden las acciones legales”.*

Así pues, al proceso no se allegó prueba alguna expedida por la entidad competente que demostrara el origen de la enfermedad ni que hubiere sido adquirida en cumplimiento de las actividades propias del contrato de trabajo demandado, por lo que se negará esta pretensión.

Considera el despacho que, al no prosperar las pretensiones principales, de las cuales se derivarían las demás condenas, se hace innecesario tratar una a una las restantes pretensiones y se limitará a negar todas las pretensiones de la demanda.

**En relación con la condena en costas:**

Se condenará en costas de esta instancia a la demandante; las cuales se fijarán y liquidarán según lo ordenado en los artículos 361 a 366 del Código General del Proceso; valor dentro del cual se incluirá la suma de **\$435.800**, equivalente al 5% del valor de las pretensiones, por concepto de agencias en derecho, de conformidad con lo establecido en el acuerdo PSAA16-10554 del 05 de agosto de 2016, proferido por el Consejo Superior de la Judicatura.

Como consecuencia de lo anterior, el Juzgado Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Florencia- Caquetá, administrando justicia, en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley



## RESUELVE

**PRIMERO:** DECLARAR que entre LUSDENI ARTUNDUAGA MARTÍNEZ, como trabajadora y la sociedad SMART BUSSINES SAS, como empleadora, existió contrato de trabajo a término fijo el cual estuvo vigente desde el 17 de enero de 2018 hasta el 16 de abril de 2018, según lo establecido en la parte motiva de esta sentencia.

**SEGUNDO:** NEGAR las demás pretensiones de la demanda y, en consecuencia, ABSOLVER a la sociedad demandada SMART BUSSINES SAS de todas las demás declaraciones y condenas solicitadas por la parte demandante.

**TERCERO:** CONDENAR a la demandante al pago de las costas procesales de esta instancia a favor de la parte demandada, valor dentro del cual se incluirá la suma de \$435.800, equivalente al 5% del valor de las pretensiones, por concepto de agencias en derecho, de conformidad con lo establecido en la parte considerativa de esta sentencia. Por secretaria elabórese la liquidación respectiva.

**CUARTO:** ENVIAR el expediente para tramitar Grado Jurisdiccional de Consulta con el superior, toda vez que la sentencia es desfavorable a la trabajadora demandante.

**QUINTO:** ARCHIVAR el expediente, una vez se encuentre ejecutoriada esta providencia.

A las partes se les informa que, por ser este proceso de única instancia, contra la presente decisión no procede recurso ordinario alguno, siendo notificadas de la misma en estrados.

No siendo otro el objeto de la presente audiencia, se termina y se firma acta, en cumplimiento de lo ordenado en el artículo 73 del Código Procesal del Trabajo.

**OMAR FERNANDO MURIEL PALACIOS**

Juez

**JULIAN ADOLFO CHAVARRÍA SILVA**

Secretario

<https://web.microsoftstream.com/video/34c7f070-8d5b-4233-af81-e61fb6550f21>

REPUBLICA DE COLOMBIA



RAMA JUDICIAL  
JUZGADO DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES  
FLORENCIA – CAQUETÁ  
PALACIO DE JUSTICIA – CUARTO PISO – OF 408

**Firmado Por:**

**OMAR FERNANDO MURIEL PALACIOS**

**JUEZ MUNICIPAL**

**JUZGADO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE FLORENCIA**

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:

**8ff0ed2d5b80cc206aa18231a1634fb5be0f65b83c53e99e3f654df3213a1bbc**

Documento generado en 21/07/2020 05:34:31 p.m.