

**REFORMA DE DEMANDA - ORDINARIO LABORAL No. 11001310503920210020800 de
LUZ GLORIA MEDINA HUESO contra ALMACENES ÉXITO S.A.**

VICTOR ALFREDO SABOGAL DELGADILLO <victorsabogal10@gmail.com>

Jue 7/04/2022 12:08 PM

Para: Juzgado 39 Laboral - Bogotá - Bogotá D.C. <jlato39@cendoj.ramajudicial.gov.co>

CC: Notificaciones Judiciales <njudiciales@grupo-exito.com>

Señores

Juzgado 39 Laboral Circuito Bogotá D.C.

Cordial saludo.

Me permito allegar reforma de demanda de LUZ GLORIA MEDINA HUESO contra ALMACENES ÉXITO S.A.

Atentamente,

VÍCTOR ALFREDO SABOGAL DELGADILLO
Abogado sustituto

Señora
JUEZ TREINTA Y NUEVE LABORAL DEL CIRCUITO BOGOTÁ D.C.
E. S. D.

REFERENCIA: ORDINARIO LABORAL DE PRIMERA INSTANCIA

RADICACIÓN: 11001310503920210020800

DEMANDANTE: LUZ GLORIA MEDINA HUESO
DEMANDADA: ALMACENES ÉXITO S.A.

ASUNTO: REFORMA DE DEMANDA

Respetada Señora Juez:

VÍCTOR ALFREDO SABOGAL DELGADILLO, abogado en ejercicio, mayor de edad, identificado con la cédula de ciudadanía No. 93.407.218 expedida en Ibagué Tolima, portador de la Tarjeta Profesional No. 223.965 del Consejo Superior de la Judicatura, con domicilio en la ciudad de Bogotá D.C., correo electrónico victorsabogal10@gmail.com, actuando en calidad de apoderado sustituto de la parte actora ya reconocido por su Despacho, estando dentro del término procesal, me permito **reformar la demanda de la referencia, proponiendo pretensiones principales y subsidiarias**, según los siguientes:

HECHOS

PRIMERO: El día el 23 de noviembre de 1994, mi representada la señora **LUZ GLORIA MEDINA HUESO**, se vinculó laboralmente con la entidad **ALMACENES ÉXITO S.A.**, tal y como da fe la certificación laboral aportada como prueba.

SEGUNDO: El contrato laboral entre mi representada y **ALMACENES ÉXITO S.A.**, se llevó a cabo mediante la modalidad de contrato de trabajo a término indefinido.

TERCERO: Para el año 2016, mi representada es diagnosticada con "Fibromialgia, Discopatía L5-S1, Epicondilitis media, Artrosis de rodilla, Gastritis crónica, por lo que le ordenaron Consulta de primeravez por cirugía de cabeza y cuello, patologías estas conocidas por la empresa **ALMACENES ÉXITO S.A.**

CUARTO: El día 05 de octubre de 2017, mi representada es notificada por parte de su empleador **ALMACENES ÉXITO S.A.**, de la terminación unilateral de su contrato laboral, sin justa causa, sin

permiso del Ministerio de Trabajo, desconociendo su estado de debilidad manifiesta, su fuero de estabilidad laboral reforzada y que es madre cabeza de familia.

QUINTO: Como consecuencia del hecho anterior, el día 18 de octubre de 2017, mi representada instaura Acción Constitucional de Tutela, siendo repartida esta al Juzgado Sesenta y Uno Civil Municipal de Bogotá.

SEXTO: El día 26 de octubre de 2017, el Juzgado Sesenta y Uno Civil Municipal de Bogotá, emite sentencia negando el amparo constitucional a mi representada, argumentando entre otras cosas que, *“la acción de Tutela no es procedente para ordenar reintegros laborales, pago de salarios, prestaciones sociales y aportes a seguridad social, ya la accionante cuenta con otros mecanismos legales para tal efecto, además que no existe prueba de la existencia de un perjuicio irremediable o que la peticionaria estuviera incapacitada al momento de terminarse el contrato laboral”*.

SÉPTIMO: De la anterior decisión, mi representada presenta la correspondiente impugnación, correspondiendo el estudio de la misma al Juzgado Séptimo Civil del Circuito de Bogotá, bajo el radicado No 110014003-061-2017-01064-01.

OCTAVO: El día 18 de diciembre de 2017, el Juzgado Séptimo Civil del Circuito de Bogotá falla a favor de mi representada, *“REVOCANDO el fallo emitido por el Juzgado Sesenta y Uno Civil Municipal, y AMPARA los derechos fundamentales a la Estabilidad Laboral Reforzada, Seguridad Social y Mínimo Vital, ORDENANDO el reintegro de la trabajadora en el cargo que ocupaba al momento de dar por terminada la relación laboral, en igual condiciones o mejores a la que tenía, pagando los salarios y demás prestaciones sociales dejadas de pagar, todo esto en un término de cuarenta y ocho (48) horas”*.

NOVENO: ALMACENES ÉXITO S.A., procede el día 21 de diciembre de 2017 conforme a la orden impartida por el Juzgado Séptimo Civil del Circuito de Bogotá a reintegrar a la señora Medina Hueso.

DÉCIMO: El día 30 de abril de 2018, ALMACENES ÉXITO S.A, procede nuevamente a despedir injustificadamente a mi representada, argumentando “CESACION DE LOS EFECTOS DE SU REINTEGRO” como consecuencia de no iniciar la acción ordinaria establecida en la parte resolutive del fallo del 18 de diciembre de 2017.

DÉCIMO PRIMERO: El día 04 de mayo de 2018, mi representada solicita a la entidad dos peticiones, copia del examen médico de egreso donde le certifiquen su estado de salud en el momento de la terminación de la relación laboral, y copia del seguimiento médico y restricciones que en su momento le realizó el doctor de la compañía.

DÉCIMO SEGUNDO: Que el día 07 de mayo de 2018, el Departamento de Nómina de ALMACENES ÉXITO S.A., expide una nueva certificación laboral a mi representada, en donde hace constar que las fechas del último contrato celebrado entre las partes son desde el 23 de noviembre de 1994 hasta el día 30 de abril de 2018.

DÉCIMO TERCERO: La entidad ALMACENES ÉXITO S.A., conto con dos (02) oportunidades para solicitar el respectivo permiso al Ministerio de Trabajo, con el fin de desvinculara la trabajadora,

la primera ocurrida el 05 de octubre de 2017 fecha del despido inicial y la segunda el día 30 de abril de 2018 fecha de cesación de los efectos de su reintegro, y en ambas oportunidades NO solicito dicho permiso al Ministerio, a sabiendas de la estabilidad laboral reforzada que gozaba mi representada.

DÉCIMO CUARTO: La entidad ALMACENES ÉXITO S.A, conocía de la situación de salud de mi representada, incluso desde un año antes al despido inicial, esto es, desde el año 2016 en razón a las incapacidades presentadas a la empresa, y aun así no solicito permiso al Ministerio de Trabajo, lo que se presume en base a la jurisprudencia fue un despido como consecuencia de su condición de salud, conclusión exacta a la que llego el juez Séptimo Civil del Circuito de Bogotá al que se le surtió la impugnación bajo el proceso No 110014003-061-2017-01064-01.

DÉCIMO QUINTO: El día 05 de junio de 2018, la entidad ALMACENES ÉXITO S.A, mediante el jefe Departamento Relaciones Laborales señora Beatriz Elena Fernández Toro, responde a las peticiones realizadas el día 04 de mayo de 2018 por mi representada, negando y desconociendo que el médico de la entidad emitiera recomendaciones y que no reposa copia de las restricciones, así mismo que el examen médico de egreso, se debió solicitar en el momento de la desvinculación laboral o durante los cinco (05) días siguientes, lo cual efectivamente solicito mi representada en su momento pero sin tener eco a su solicitud.

DÉCIMO SEXTO: El día 03 de julio de 2018 el Ministerio de Trabajo en cabeza de la Coordinadora del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de la Dirección Territorial de Bogotá señora Silvia Elena Pérez Sanjuanelo, CERTIFICA, que en las fechas de enero de 2016 en lo que se refiere si la empresa **ALMACENES ÉXITO S.A.**, solicito Autorización para el despido del trabajador LUZGLORIA MEDINA HUESO, NO se registra solicitud alguna.

DÉCIMO SEPTIMO: El día 12 de agosto de 2020 se rinde concepto de pérdida de capacidad laboral por parte de COLPENSIONES, en donde se dictamina pérdida de capacidad laboral en un porcentaje final del 33.14 %, con fecha de estructuración 11 de septiembre de 2019, día en que fue valorada por el médico laboral de COLPENSIONES.

PRETENSIONES

Con fundamentos en los hechos expuestos, comedidamente solicito que, cumplido el trámite del proceso ordinario laboral, se profieran las siguientes declaraciones y condenas:

PRINCIPALES

DECLARATIVAS Y CONDENATORIAS:

PRIMERA: DECLARAR que entre **ALMACENES ÉXITO S.A.** y **LUZ GLORIA MEDINA HUESO**, existe actualmente un contrato de trabajo a término indefinido desde el día 23 de noviembre de 1.994, sin solución de continuidad.

SEGUNDA: DECLARAR que la terminación del contrato de trabajo efectuada el día 30 de abril de 2018, es **ILEGAL** e **INEFICAZ**, toda vez, que se violó el debido proceso de la demandante **LUZ GLORIA MEDINA HUESO**.

TERCERA: CONDENAR a **ALMACENES ÉXITO S.A.**, a REINTEGRAR a mi representada restableciéndose la situación contractual laboral que estaba desarrollando, en las mismas o mejores condiciones a las existentes al momento de su desvinculación.

CUARTA: Como consecuencia de lo anterior, CONDENAR a la demandada a efectuar el pago de los salarios y prestaciones sociales dejadas de pagar desde el despido y hasta cuando se haga efectivo el reintegro.

QUINTA: CONDENAR a **ALMACENES ÉXITO S.A.**, al reconocimiento y pago de la sanción prevista en el artículo 26 de la ley 361 de 1997, por no solicitar permiso al Ministerio de Trabajo para despedir a mi representada.

SEXTA: Que se condene al pago de los intereses moratorios causados desde el momento del despido y hasta que se realice el pago efectivo.

SÉPTIMA: CONDENAR a la demandada a pagar las sumas reconocidas de manera indexada.

OCTAVA: CONDENAR a la demandada a pagar las costas procesales y agencias en derecho.

NOVENA: CONDENAR a la demandada a pagar lo que ULTRA Y EXTRA PETITA resulte demostrado en el proceso.

SUBSIDIARIAS:

DECLARATIVAS Y CONDENATORIAS:

PRIMERA: DECLARAR que entre **ALMACENES ÉXITO S.A.** y **LUZ GLORIA MEDINA HUESO**, existió un contrato de trabajo a término indefinido desde el día 23 de noviembre de 1.994 hasta el 30 de abril de 2018, sin solución de continuidad.

SEGUNDA: DECLARAR que la terminación del contrato de trabajo efectuada el día 30 de abril de 2018, fue **sin justa causa** e ILEGAL, toda vez, que se violó el debido proceso de la demandante **LUZ GLORIA MEDINA HUESO**.

TERCERA: CONDENAR a la demandada **ALMACENES ÉXITO S.A.**, a PAGAR a la demandante **LUZ GLORIA MEDINA HUESO**, la **indemnización por despido sin justa causa**.

CUARTA: CONDENAR a la demandada **ALMACENES ÉXITO S.A.**, a PAGAR las costas procesales y agencias en derecho.

QUINTA: CONDENAR a la demandada **ALMACENES ÉXITO S.A.**, a PAGAR lo que ULTRA Y EXTRA PETITA resulte demostrado en el proceso.

RAZONES Y FUNDAMENTOS DE DERECHO

A continuación, me permito esbozar las razones de hecho y de derecho, por las cuales solicito respetuosamente acoger estas suplicas, teniendo en cuenta las pruebas oportunamente allegadas con el escrito de demanda, el conocimiento del estado de salud de mi representada por parte de la entidad ALMACENES ÉXITO S.A., el cual sea dicho de paso, no freno su actuar, sino que se mantuvo en su posición errante y vulnerante de los derechos laborales de mi prohijada.

Lo anterior obedece, a que pese al conocimiento que la entidad tenía del estado de salud de mi representada desde un año atrás al despido injustificado, no fue óbice para soslayar la solicitud del permiso para el despido de la trabajadora al Ministerio de Trabajo, sino que su actuar rampante fue violatorio de todas las prerrogativas laborales y constitucionales.

En respuesta emitida por el jefe Departamento Relaciones Laborales de la entidad ALMACENES ÉXITOS.A., señora Beatriz Elena Fernández Toro, frente a las peticiones realizadas por parte de mi representada contenidas en el hecho "Decimo Primero" de esta demanda, niega y desconoce que el médico de la entidad emitiera recomendaciones y manifiesta que "no reposa en los archivos copia de las restricciones", así mismo manifiesta en su respuesta la vocera de la entidad, que el examen médico de egreso se debió solicitar en el momento de la desvinculación laboral o durante los cinco (05) días siguientes, lo cual efectivamente solicito mi representada en su momento pero sintener eco a su solicitud.

Es claro entonces que la intención de la entidad nunca fue agotar diligentemente las etapas de rehabilitación integral, readaptación, reinserción y reubicación laboral, pese al conocimiento que tenía de los padecimientos médicos sufridos por la demandante desde ese entonces y, más cuando es la misma entidad quien acepta las incapacidades medicas mencionadas por mi representada, esto puede demostrarse con la contestación de la acción de tutela bajo radicado No 11001400306120170106400

En primera instancia, luego impugnada por mi representada y decidida por Juzgado Séptimo Civil del Circuito de Bogotá (folios 150 a 158), tutela esta que se adjunta como prueba, donde es evidente que la demandada sí tenía conocimiento de la alteración en el estado de salud de la señora **LUZ GLORIA MEDINA HUESO**, luego es evidente la vulneración de su estabilidad laboral reforzada, teniendo en cuenta además que mi representa cuenta con una disminución en su capacidad laboral "**severa**", calificada en treinta y tres punto catorce por ciento (33.14 %), y que la demandada conocía de su debilidad manifiesta como se reitera, desde el año 2016 incluso, es decir, un año anterior al despido injustificado.

Tal y como se establece en Decreto 2463 de 2001, y en el art.7º, definió las escalas o grados de discapacidad mencionados por el legislador, así:

ARTICULO 7º-Grado de severidad de la limitación. En los términos del artículo 5º de la Ley 361 de 1997, las entidades promotoras de salud y administradoras del régimen subsidiado, deberán clasificar el grado de severidad de la limitación, así: Limitación moderada, aquella en la cual la persona tenga entre el 15% y el 25% de pérdida de la capacidad laboral; limitación **severa** aquella que sea mayor

al 25% pero inferior al 50% de pérdida de la capacidad laboral y limitación profunda, cuando la pérdida de la capacidad laboral sea igual o mayor al 50%

Luego de lo dicho hasta aquí, es claro que se genera a favor de mi representada la ineficacia del despido, el pago de los salarios, prestaciones sociales y las sanciones previstas en la ley, tales como la establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, por cuanto era deber del empleador solicitar permiso al Ministerio de Trabajo para despedir a la trabajadora, so pena de presumirse que el despido ocurrió como consecuencia de su estado de salud, tal y como lo tiene establecido la pacífica y decantada jurisprudencia de la Honorable Corte Constitucional en sentencia tal como la T-1040 de 2001, así como la reciente jurisprudencia del máximo órgano de cierre de la justicia ordinaria laboral, esto es, la Honorable Corte Suprema de Justicia en sentencias tales como la SL 711 -2021 bajo el radicado No 64605 del pasado 24 de febrero, en igual sentido la sentencia SL 679-2021 radicación No 77031 del 10 de febrero.

Al respecto se dijo: aquel juez dio un alcance diferente al artículo 26 de la Ley 361 de 1997, toda vez que la protección allí establecida es para cuando la empresa termina una relación laboral en razón de la limitación o discapacidad del trabajador, evento en el que se requiere autorización del Ministerio del Trabajo, y no cuando aquella finaliza por justa causa

Además, la Corporación también ha indicado que, si en un proceso 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 que su decisión de terminar el contrato de trabajo 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; motivo por el cual en este aspecto no le asiste razón a la censura.

Sobre el particular, en la sentencia CSJ SL1360-2018 la Sala explicó:

(...) 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 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 (...).

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 (...).

Así las cosas, para esta Corporación:

(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.

Conforme al anterior precedente judicial, el empleador no está obligado a obtener la autorización del Ministerio del Trabajo para dar por terminado unilateralmente el contrato laboral, cuando esa determinación tenga fundamento en la configuración de una razón objetiva como lo es una justa causa de despido. Por el contrario, la intervención de dicha autoridad se exige en los eventos en que la finalización del vínculo laboral se origine en la incompatibilidad de la discapacidad del trabajador con el cabal ejercicio de las funciones asignadas por la empresa

Tercero, el trabajador puede demandar ante la justicia laboral su despido, caso en el cual el empleador, en virtud de la presunción que pesa sobre él, tendrá que desvirtuar que la rescisión del contrato obedeció a un motivo protervo. Esto, de paso, frustra los intentos reprobables de fabricar ficticia o artificiosamente justas causas para prescindir de los servicios de un trabajador con una deficiencia física, mental o sensorial, ya que en el juicio no bastará con alegar la existencia de una justa causa, sino que deberá probarse suficientemente.

Cuarto, la labor del inspector del trabajo se reserva a la constatación de la factibilidad de que el trabajador pueda laborar; aquí el incumplimiento de esta obligación por el empleador, al margen de que haya indemnizado al trabajador, acarrea la ineficacia del despido, tal y como lo adocrinó la Sala en fallo SL6850-2016

De tal manera, que se han aceptado las órdenes de reintegro por cuenta de la ineficacia del despido, cuando quien tenía una afectación en su salud que le dificultaba sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones normales, se le termina el vínculo de manera unilateral sin la respectiva autorización de la autoridad del trabajo, con el consecuente pago de salarios y prestaciones dejados de percibir, más la sanción de 180 días de salario consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

La Corte de antaño viene señalado, que los destinatarios de la garantía especial a la estabilidad laboral reforzada son aquellos trabajadores que tienen una condición de discapacidad con una limitación igual o superior al 15%, independientemente del origen que tengan y sin más aditamentos especiales, como que obtengan un reconocimiento y una identificación previas.

En la sentencia 35606 de 2009, donde sobre el particular anotó: “De acuerdo con la sentencia en precedencia [32532 de 2008] para que un trabajador acceda a la indemnización estatuida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, se requiere: (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”, mayoral 25% pero inferior al 50% de la pérdida de la capacidad laboral, 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 cuanto a la carga de la prueba que cuestionó el recurrente, recuérdese que, conforme al actual y reciente criterio de esta Corte, «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» (CSJ SL1360-2018). En ese orden, le corresponde al actor acreditar la circunstancia de **discapacidad en cualquiera de los grados ya mencionados**, para que se active la presunción, y al empleador le incumbe entonces, demostrar que no fue por tal razón sino por una causa objetiva, que decidió finalizar el vínculo.*

Esto como quiera que la prohibición contenida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, es la de despedir al trabajador por razón de su discapacidad, por lo que, al contrario, las decisiones motivadas en una razón objetiva no requieren ser autorizadas por la autoridad administrativa laboral, quien prácticamente circunscribe su función, a la autorización de terminación del vínculo contractual cuando verifique que las actividades del trabajador son incompatibles e insuperables con el cargo desempeñado o con otro existente en la empresa, cuya omisión implica la ineficacia del despido y sus respectivas consecuencias sancionatorias legales

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.

Para la aplicación del principio de estabilidad laboral reforzada del trabajador en estado de discapacidad, muchas veces, eso no es lo que determina su operancia, en la medida que por cuestiones administrativas que no dependen del trabajador, incluso del mismo empleador, tal trámite termina dándose con posterioridad a la terminación del contrato, pero su resultado sí resulta de gran importancia, dado que confirma la limitación exigida por el artículo 7° del Decreto 2463 de 2001, que se generó en vigencia de la relación Contractual

En otros términos, para el sentenciador existía una calificación de pérdida de capacidad laboral emitida por un organismo competente como lo era la ARP a la cual se encontraba afiliado el trabajador, quien dictaminó un porcentaje que no encajaba dentro del artículo 7° del Decreto 2463 de 2001, pero para el Tribunal, eso no excluía el principio de estabilidad laboral reforzada del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, ya que con las simples incapacidades, que como se vio, fueron conocidas por el empleador en vigencia del contrato de trabajo, eran suficientes para su aplicación.

En consecuencia, el colegiado no incurrió en los errores manifiestos de hecho previamente estudiados y endilgados por la censura, sin embargo, el conocimiento por parte del empleador de la situación de salud del actor, no resulta suficiente para mantener en pie la decisión, **todavez que para que opere la estabilidad laboral reforzada, también es necesario que esa afectación sea la que el legislador previó para ello.**

Situación anterior que sí ocurre en el presente caso toda vez que mi representada presenta una PCL de 33.14% encuadrándose en el grado de “severa” tal y como lo dice la norma.

Las anteriores consideraciones son suficientes para confirmar la sentencia de primer grado, que concluyó que para la aplicación del principio de estabilidad laboral reforzada del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, se requiere la acreditación de una minusvalía significativa, esto es, la establecida por el legislador en los grados de moderada, severa y profunda, de lo que se reitera mi representada encaja en el grado “severa”

Ahora bien, sea esta la oportunidad para manifestarle al despacho que mi representada es una “Madre Cabeza de familia” toda vez que tal y como lo sentencio la Honorable Corte Suprema de Justicia en la SL 696-2021 radicación No 75680 del 10 de febrero del mismo año, mi representada cumple con el lleno de los requisitos establecidos por la Honorable Corte Constitucional en la sentencia T-345 DE 2015, cuando estudio si una persona tenía aquella calidad, y en esa oportunidad se estableció:

(...) La Carta dispuso en su artículo 43 que “(...) El Estado apoyará de manera especial a la mujer cabeza de familia (...); amparo que se debe brindar aún si aquella no es madre de los

demás miembros del núcleo familiar que dependen de ella, ya sean abuelos, padres, o hermanos.

En este sentido, el inciso segundo del artículo 2º de La ley 82 de 1993, Por la cual se expiden normas para apoyar de manera especial a la mujer cabeza de familia, modificado por el artículo 1º de la Ley 1232 de 2008, establece que "(...) es Mujer Cabeza de familia, quien (...) ejerce la jefatura del hogar y tiene bajo su cargo, afectiva, económica o socialmente, en forma permanente, hijos menores propios u otras personas incapaces o incapacitadas paratrabajar (...)"

(...) no toda mujer, por el hecho de serlo, ostenta la calidad de madre cabeza de familia, pues para tener tal condición es necesario que:

"(i) que se tenga a cargo la responsabilidad de hijos menores o de otras personas incapacitadas para trabajar; (ii) que esa responsabilidad sea de carácter permanente; (iii) no sólo la ausencia permanente o abandono del hogar por parte de la pareja, sino que aquélla se sustraiga del cumplimiento de sus obligaciones como padre; (iv) o bien que la pareja no asuma la responsabilidad que le corresponde y ello obedezca a un motivo verdaderamente poderoso como la incapacidad física, sensorial, síquica o mental ó, como es obvio, la muerte; (v) por último, que haya una deficiencia sustancial de ayuda de los demás miembros de la familia, lo cual significa la responsabilidad solitaria de la madre para sostener el hogar" (subraya la Sala)

Bajo este entendido, mi representada desde el año 2008 viene llevando la carga y ejerciendo la jefatura del hogar de manera permanente, ya que todos los miembros de su núcleo familiar incluido su hija menor de edad, dependen económicamente de los ingresos de mi prohijada, no tiene apoyo económico de nadie más, por tanto la responsabilidad en el sostenimiento del hogar recae única y exclusivamente en ella, siendo claro entonces que además de la estabilidad laboral reforzada con la que contaba en razón a su debilidad manifiesta ya suficientemente explicada a lo largo de este escrito, es sujeto de protección especial por parte del estado, y son esas situaciones de carácter especial, las que se debieron tener en cuenta por parte de su empleador al momento de tomar la decisión de despedir a la trabajadora, que por lo demás está claro no se tuvo presente a lo largo de la relación laboral.

Sobre el alcance y sentido de estos requisitos, dijo la Corte

Es oportuno destacar lo adoctrinado por esta Corporación en las sentencias CSJ SL1496-2014 y CSJ SL19561-2017, que si bien resolvieron asuntos en los que se involucraba la liquidación de una entidad pública en el marco del proceso de renovación de la administración pública (PRAP), consignan referentes conceptuales aplicables a este asunto. En efecto, en la primera decisión la Sala precisó que la protección contemplada en el artículo 12 de la Ley 790 de 2002 para las madres cabeza de familia sin alternativa económica, debía extenderse a la mujer cabeza de familia que tuviese a su cargo exclusivo, si bien no hijos menores, sí «otros integrantes incapacitados para trabajar», pues son personas a quienes el Estado les debe una especial protección según los artículos 43 y 47 de la Constitución Nacional, y porque así lo preveía el artículo 2.º de la Ley 82 de 1993 y hoy lo establece expresamente el artículo 1.º de la Ley 1232 de 2008, que lo modificó. Nótese entonces que de dicha protección legal no goza únicamente la madre con hijos menores o en situaciones de invalidez o discapacidad, sino toda mujer que demuestre que la responsabilidad

económica, social o afectiva de su núcleo familiar más cercano está a su cargo exclusivo, ya sea porque su cónyuge o compañero permanente esté permanentemente ausente o en una situación de discapacidad o invalidez, debidamente comprobada y que al momento del despido le impedía aportar en el hogar, o bien exista una deficiencia sustancial de ayuda de los demás miembros de la familia.

En esa dirección, es importante aclarar que el sentido de la protección especial de la ley no deriva únicamente de la carga económica que la mujer debe asumir en el interior de su hogar, sino que trasciende a las situaciones emocionales, afectivas, culturales y sociales que implica el solo hecho de regentar un hogar con personas en situaciones de discapacidad o invalidez.

Además, téngase en cuenta que la Ley 1232 de 2008 es expresa en promover el fortalecimiento de los derechos económicos sociales y culturales de las mujeres cabeza de familia, con el fin de procurarle condiciones de vida dignas y efectiva participación social, tales como tener acceso «a trabajos dignos y estables» (artículo 3.º).

Frente al pago de los intereses moratorios, la Corte, en diferentes oportunidades, se ha referido a la tasación de intereses cuando se presenta mora en el pago de obligaciones originadas en vínculos laborales. En efecto, en la sentencia T-418/96[11] la Corte expresó:

“De ninguna manera las reformas del sistema jurídico en materia laboral pueden llevar consigo la pérdida o la relativización del derecho que tiene todo trabajador, por el hecho de serlo, con independencia del régimen laboral que lo cobije, al pago puntual y al reajuste periódico de salarios, pensiones y prestaciones sociales, ni al justo e inalienable derecho de reclamar que se le reconozcan intereses moratorios, acordes con la tasa real vigente en el mercado, cuando el patrono -oficial o privado-, la respectiva entidad de seguridad social o el fondo de pensiones y cesantías al que pertenece, según el caso, incurre en mora en el pago o cubrimiento de tales factores. Las trabas burocráticas, el descuido y la inmoralidad son inadmisibles, frente a los postulados constitucionales, como posibles excusas para el retraso, mientras que la insolvencia o la iliquidez temporal del patrono o los problemas presupuestales, en los casos de entidades públicas, pueden constituir explicaciones de aquél, pero jamás justificación para que sean los trabajadores quienes asuman sus costos bajo la forma de la pérdida del poder adquisitivo de la moneda.”

Por las anteriores razones de hecho y de derecho, ruego acoger las suplicas de esta demanda y despachar favorablemente las pretensiones.

PRUEBAS

Solicito se tengan como tales, todos los documentos que se aportan con la presente demanda.

1. DOCUMENTALES. (Aportadas con la demanda inicial)

- Copia de la historia clínica de mi representada

- Certificados laborales expedidos por la demandada
- Copia de la acción de Tutela interpuesta por mi representada
- Copia de carta de Terminación de la relación laboral
- Copia del Dictamen de Pérdida de Capacidad Laboral
- Copia de las solicitudes y respuestas del Ministerio de Trabajo.
- Copia del Acta de Reintegro.
- Derechos de petición realizados por mi representada y respuesta por el empleador.
- Copia de la cedula de ciudadanía de mi representada.
- Copia del Poder Judicial que me faculta para actuar en el presente proceso

En poder de la demandada que deberá aportar con la contestación de la reforma de la demanda

- **Carpeta laboral completa de la demandante**
2. INTERROGATORIO DE PARTE CON EXHIBICIÓN Y RECONOCIMIENTO DE DOCUMENTOS.
- Solicito el interrogatorio de parte del Representante Legal de ALMACENES ÉXITO S.A., concretamente para que declare sobre la forma como se dio el despido de mi representada.
3. TESTIMONIALES.

Solicito señor juez, tener como prueba el testimonio de las señoras:

- DANNIS MACHADO NARVÁEZ, quien se puede notificar en la Carrea 104a Bis No. 60-38 sur Bosa Atalayas, con número de celular 3123033005 y correo electrónico, danmar0620@hotmail.com, quien puede declarar que el despido de la demandante fue sin justa causa.
- MARTHA LILIANA SOTO, quien se ubica en la Avenida Carrea 7 No 189-44, con numero de celular 3174016835 y correo electrónico, liliana_wicth@hotmail.com, quien puede declarar que el despido de la demandante fue sin justa causa.

NOTIFICACIONES

— **Demandada: ALMACENES ÉXITO S.A.**, en la Carrera 48 # 32B Sur - 139 Avenida Las Vegas, Envigado, Colombia, Teléfono: (+574) 604 9696, dirección de correo electrónico njudiciales@grupo-exito.com

Me permito manifestar bajo la gravedad de juramento que la forma como se obtuvo la dirección de correo electrónico de notificación judicial, fue a través de la página web de la demandada.

— **Demandante:** **LUZ GLORIA MEDINA HUESO**, se recibirá notificaciones en la carrera 127F No. 143B-09 Torre 4 Apto 101 Parques del Campo Suba, correo electrónico lgmedina.1971@gmail.com

— **Apoderado:** Las personales las recibiré en la Secretaría de su Despacho y/o en mi oficina de abogado situada en la Carrera 14 No. 81-19 Oficina 204 Edificio Century de la ciudad de Bogotá D.C., correo electrónico victorsabogal10@gmail.com, celular 320-54474444.

De la Señora Juez.

Cordialmente,



VÍCTOR ALFREDO SABOGAL DELGADILLO
C.C. No. 93.407.218 de Ibagué Tolima
T.P. No. 223.965 del Consejo Superior de la Judicatura