

Itagüí, 18 de septiembre de 2020

Señores,

JUEZ SEGUNDO LABORAL DEL CIRCUITO

E. S. D.

Asunto. REFORMA DE DEMANDA POR REINTEGRO

D/te. DIANA MARÍA LÓPEZ HERRERA, con domicilio en Bello, Antioquia.

D/da. INDUSTRIAS INCA DUPREE SAS, con domicilio en Itagüí, Antioquia

R/do. 2020 097

RUBÉN DARÍO GARCÍA MARTÍNEZ, identificado profesionalmente como aparece justo al pie de mi firma, actuando como apoderado de DIANA MARÍA LÓPEZ HERRERA, (en adelante demandante) domiciliada en Medellín, identificada como aparece en el poder adjunto, respetuosamente, en aras de obtener amparo constitucional a su derecho fundamental de la estabilidad laboral reforzada, vulnerado con ocasión al despido injusto e ilegal, de manera respetuosa me permito reformar la demanda de la referencia, presentada en contra de INDUSTRIAS INCA DUPREE SAS, (en adelante demandada) con identificación tributaria No. 860.001.777-9, representada legalmente por ANDRÉS BONIL REINA, identificado con la cedula No. 79.709.592

Demanda que se presenta con fundamento en los siguientes;

HECHOS

01. La demandante, bajo la celebración de contrato de trabajo, a término indefinido, prestó su servicio personal y subordinado en favor de la demandada. Contrato que inicio en 18 de octubre de 2014, y que se desarrollo en la sede de Itagüí, Antioquia.

02. La demandante fue contratada para que se desempeñara como auxiliar operativa experta en confecciones, funciones que cumplió de acuerdo a las exigencias de la demandada.

03. Por las labores encomendadas, a la demandante se le asignó un salario mínimo, legal, mensual vigente, con auxilio de transporte, y el pago de las prestaciones sociales, (cesantías, intereses a las cesantías, primas y vacaciones) y fue afiliada al sistema de seguridad social (salud y pensión)

04. No obstante lo anterior, el 21 de febrero de 2020, a las 02:10 p.m., los jefes de recursos humanos (Beatriz Giraldo y David) de la demandada, le hicieron un llamado a mi poderdante, para que esta se dirigiera a sus respectivas oficinas, procediendo de esta manera, hacerle entrega de la carta de despido injusto e ilegal.

05. Debido al despido injusto e ilegal, la demandante le indago a los jefes de recursos humanos, sobre los hechos que motivaron la desvinculación laboral de la empresa, a lo cual, les respondieron que eran ordenes provenientes de la sede de Bogotá por reestructuración del plantel de trabajo.

06. En vigencia de la relación laboral, la demandante nunca fue llamada a rendir descargos, ni le hicieron llamados de atención por mala convivencia, ni por mala calidad en las labores realizadas.



321 817 7714



somosguaranda@gmail.com



Guarandá SAS.



304 625 2536



gruben033@gmail.com



Guarandá Lawyers

Por lo anterior debe indicarse que la demandante laboraba en el modulo de bóxer, en el que tenia una eficiencia del 115% superando las exigencias del 100% que les requería la empresa.

07. Para la fecha, 13 de marzo de 2020, solo se ha despedido a la demandante, sin que se hayan realizados otros despidos, y menos la llamada “reestructuración en el personal de trabajo”.

08. Durante el tiempo que perduro la relación laboral, la demandante ha sufrido diversas enfermedades, (que reportan en las historias clínicas que se anexan) por cuales, los profesionales de la salud le han incapacitado en diferentes ocasiones.

09. Por lo dicho se debe indicar que las empresas conocen los motivos de las incapacidades, y ello toda vez que las mismas disponen de unos seriales o códigos, que son consultados por los jefes de recursos humanos, quienes la consultan y conocen el diagnostico de los médicos.

10. Además, debe indicarse que la demandante le comento a la señora Giraldo las crisis que le daban, que era paciente psiquiátrica, que estaba en tratamiento en el útero, y que las citologías le estaban saliendo alteradas, en grado II.

11. Por lo anterior, debe indicarse que la demandante ha sufrido depresión mayor recurrente, trastorno bipolar afectivo, que han afectado fuertemente su estado de salud, pero que no fue impedimento para bajar su rendimiento laboral.

Por lo anterior, debe indicarse que la demandante ha venido en proceso recuperación, por los constantes tratamientos psicológicos.

12. La demandante, ha sido cumplida con las citas y tratamientos otorgados por su eps, “sanitas” quienes le brindan y disponen del tratamiento psicológico, mismo que ha brindado resultados positivos para la salud de la demandante.

13. Además de la enfermedad indicada, la demandante, desde hace tres años se le está haciendo tratamiento y/o seguimiento en su útero, sobre el cual, se le ha realizado colposcopia, biopsia y conización, donde los galenos evidencian la existencia de un lunar cancerígeno.

14. Debido a lo anterior, la demandante a través de su E.P.S, se encuentra en tratamiento, como método de prevención, para evitar su desarrollo cancerígeno, y exponerse en un riesgo mayor.

15. La referida enfermedad, ha generado que a la demandante se le realice citologías cada seis meses, y ello por cuanto las citologías salen alteradas, con por heridas epitelial de alto grado.

16. Sumado a las enfermedades indicadas, la demandante sufre de pánico y crisis de ansiedad, que le generan estado de estrés, depresión, afectan gravemente su salud.

17. Los malestares en la salud de la demandante han sido informados a los jefes de recursos humanos, quienes son conocedores del estado de salud de la demandante, de las incapacidades y de los permisos solicitados para la asistencia de citas y exámenes.

18. La demandada siempre le ha exigido historia clínica a sus empleados cuando son incapacitados por institución prestadora de servicios de salud, que no provenga directamente por la E.P.S a la cual coticen.

19. Por lo anterior, y teniendo presente que la demandante ha sufrido de problemas psicológico, debe decirse que el 21 de marzo de 2017, mi poderdante atento en contra de su vida, y que empeoró su estado de salud.



321 817 7714



somosguaranda@gmail.com



Guarandá SAS.



304 625 2536



gruben033@gmail.com



Guarandá Lawyers

Por lo dicho, debe indicarse que en esa oportunidad la demandante, por pena al que dirán, y por miedo a que fuera despedida, omitió manifestarles a los jefes de recursos humanos (Sandra García, y Luz Dary López) de ese entonces los motivos de su hospitalización.

20. No obstante lo anterior, se le debe indicar al despacho que cada incapacidad que es aportada a la demandada dispone de un código que es verificado por los jefes de recursos humanos.

21. Debido a lo anterior, la demandada, en disfavor de la demandante le empezó a hacer control, buscando motivos para desvincularla de su lugar de trabajo.

22. Debido al buen trabajo de la demandante, recursos humanos (Sandra García, y Luz Dary López) abogaron en pro de la demandante para que no sea despedida, máxime cuando necesitaba apoyo.

23. La demandada, y los jefes de la demandante, al saber las patologías, incapacidades y hospitalizaciones de la demandante, claramente comprenden que no puede ser despedida, que tiene protección del Estado, y que dispone del fuero de estabilidad laboral reforzada, y que en el evento proceder a su despido, requieren de la autorización del ministerio de trabajo.

24. Debido a las condiciones de salud y al frecuente ausentismo justificado de la demandante, la demandada conociendo el protocolo de ley para despedir a la trabajadora, decide presentarle carta de despido, vulnerando dolosamente sus derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada.

25. El despido de la demandante, genero asombro en sus compañeros de trabajo, a quienes los jefes de recursos humanos, les indicaron, y se volvió “vos populi” que el despido se generó debido a su estado de salud, por las condiciones psíquicas y al alto grado de ausencias, generados por las incapacidades y permisos para asistir a citas, exámenes y controles médicos.

26. Además de lo anterior, debe indicarse que la demandante es madre cabeza de hogar, soltera, vive con su hija María Camila Morales López, (que dedica su tiempo al estudio) y que no recibe ayuda económica del padre.

27. Una interpretación del artículo 13 de la Carta, a la luz de los artículos 43 y 53 del mismo texto, permite afirmar que la mujer cabeza de hogar, tiene el derecho constitucional fundamental a no ser discriminada en el campo laboral por razón de su estado de enfermedad, lo que aparece, necesariamente, el derecho fundamental a no ser despedida por causa de su enfermedad, es decir, a una estabilidad laboral reforzada. Por lo que más allá de los principios de igualdad y de protección a la vida, el respeto a la dignidad de la mujer exige su tutela.

28. Por lo anterior, debe indicarse que el despido en disfavor de la demandante causo que fuera internada el 17 de marzo de 2020 hasta el 26 de marzo en la clínica psiquiátrica “las hermanitas del sagrado corazón”

PRETENSIONES

De acuerdo al contrato de trabajo celebrado entre las partes del presente proceso, y al despido injusto e ilegal efectuado por la demandada, y con fundamento en los hechos expuestos, comedidamente solicito Señor Juez, que se declare cada una de las peticiones que expondré a continuación.



321 817 7714



somosguaranda@gmail.com



Guarandá SAS.



304 625 2536



gruben033@gmail.com



Guarandá Lawyers

1^a. Se ordene a la empresa demandada proceder a reintegrar a su lugar de trabajo a la demandante con mismas condiciones y las garantías laborales necesarias para el ejercicio de sus derechos fundamentales.

2^a. Se condene a la demandada y en favor de la demandante, al pago de los salarios dejados de percibir desde el 21 de febrero de 2020, fecha en que se produjo el despido injusto e ilegal, hasta la fecha definitiva de su reintegro. Para lo cual, se procederá a liquidar, el día de la sentencia.

3^a. Se condene a la demandada y en favor de la demandante, al pago de la seguridad social, (salud y pensión) dejadas de cotizar desde el 21 de febrero de 2020, fecha en que se produjo el despido injusto e ilegal, hasta la fecha definitiva de la sentencia que ordene su reintegro. Para lo cual, se procederá a liquidar en dicha fecha.

4^a. Se condene a la demandada y en favor de la demandante, al pago de las prestaciones sociales, (cesantías, intereses a las cesantías, primas y vacaciones) dejadas de percibir desde el 21 de febrero de 2020, fecha en que se produjo el despido injusto e ilegal, hasta la fecha definitiva de su reintegro. Para lo cual, se procederá a liquidar, el día de la sentencia.

5^a. Se condene al demandado a pagar en favor de la demandante, el valor de 30 salarios mínimos legales mensuales vigentes, equivalente a \$26.634.090 (veintiséis millones seiscientos treinta y cuamil noventa pesos) por concepto de daño moral causado, derivados de la atribulación generada con ocasión del despido y los rumores que genero su desvinculación.

6^a. De conformidad con los poderes ultra y extra patita, comedidamente solicito del señor Juez se condene al demandado en aquellas sumas y conceptos laborales que se hallaren probados, así como condenar a sumas mayores no solicitados en la presente demanda y que le correspondieren a mi poderdante. De conformidad con el artículo 50 del Código Procesal del Trabajo.

7^a. Se condene a la demandada al pago de las costas y agencias en derecho que dan lugar con la presente demanda.

PRUEBAS

INTERROGATORIO Y DECLARACIÓN DE PARTE

Señor juez, sírvase citar al representante de la empresa demandada, y a los señores Beatriz y David, jefes de recursos humanos para que absuelva el interrogatorio de parte, que en forma verbal o escrita les formularé.

De igual forma, solicito sea decretada la declaración de la demandante, señora López Herrera.

DOCUMENTALES

- Historia clínica
- Carta de despido
- Certificado laboral

TESTIMONIALES.

Señor juez, solicito se cite a los jefes de recursos humanos de la empresa demandada, señores Beatriz y David, quienes se citan en su lugar de trabajo, (empresa demandada) ubicada en la Cra. 41c, Itagüi, Antioquia, tel. (4) 2774031.

Sandra Milena García lopez, ubicada en Medellin, barrio caicedo Calle 53 # 12 24, milenaglopez25@gmail.com quien trabajo como jefa de produccion y supervisora del area de confecciones de la demandada.



321 817 7714



somoseguaranda@gmail.com



Guarandá SAS.



304 625 2536



gruben033@gmail.com



Guarandá Lawyers

Su señoría, debo indicar que la demandante no conoce los datos de la testigo Luz dary lopez, cel. 3176721637, no obstante, de manera respetuosa solicito requerir a la demandada para que aporte al proceso los datos de ubicación de la referida testigo, quien podra ilustrar al despacho sobre la forma mediante la cual consultan los codigos de las incapacidades, y reportan las novedades.

Además, se solicita sean escuchados los testimonio de las operarias, Sara, Deisy, paula, quienes fueran las compañeras de trabajo de la demandante y que se notifican en el mismo lugar de la empresa demandanda.

Testimonios que deberán rendir sobre los hechos de la presente demanda, en especial, sobre el conocimiento de las enfermedades de la demandante, sobre el conocimiento de sus patologías, sobre el ausentismo generado por las incapacidades, tratamiento, citas y exámenes médicos.

Por lo anterior, y en virtud del decreto 806 de 2020, me permito indicar que se desconoce los nombres completos de los testigos, sus numeros de identificacion, y lugar de notificacion y telefonos, al igual que se desconoce su direccion electronica, motivo por el cual, se solicita que sean citados a la direccion de la demandada, que es su lugar trabajo, Cra. 41c, Itagüi, Antioquia, tel. (4) 2774031.

FUNDAMENTOS JURÍDICOS

La presente demanda se fundamenta bajo los siguientes parámetros jurídicos;

Jurisprudencia constitucional, Sentencia T 305 de 2018

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA-Contenido y alcance

La protección de la estabilidad laboral reforzada implica dentro del ámbito laboral las siguientes posiciones: (i) no ser despedido por razón de su situación de debilidad manifiesta; (ii) permanecer en el empleo, a menos que exista una causa de desvinculación no relacionada con la situación de discapacidad y (iii) que la autoridad competente autorice el despido, previa verificación de la causa que amerite la desvinculación. De lo contrario, el despido será ineficaz y el trabajador será acreedor de la indemnización fijada por la ley, más el pago de los salarios dejados de devengar.

Sentencia T-041/19

DESPIDO DE TRABAJADORES DISCAPACITADOS SIN AUTORIZACION DE LA OFICINA DEL TRABAJO-Carga de la prueba corresponde al empleador/DESPIDO DE TRABAJADORES DISCAPACITADOS SIN AUTORIZACION DE LA OFICINA DEL TRABAJO-Presunción de desvinculación discriminatoria

Cuando el despido se hace sin previa autorización del inspector del trabajo, la jurisprudencia constitucional ha aplicado “la presunción de desvinculación laboral discriminatoria”, entendiéndose que la ruptura del vínculo laboral se fundó en el deterioro de salud del trabajador; evento en el cual le corresponde al empleador utilizar los medios probatorios a su alcance con el objetivo de desvirtuar dicha presunción

Sentencia T-1219/05

DESPIDO DE EMPLEADO EN SITUACION DE DEBILIDAD MANIFIESTA-Se debe obtener autorización judicial o de la oficina del trabajo

La [Ley 361 de 1997](#) el legislador estableció como protección especial de los trabajadores en situación de debilidad manifiesta por motivos de salud, trátese de limitaciones físicas, psíquicas o sensoriales, **la obligación de que todo empleador que desee**



321 817 7714



somoseguaranda@gmail.com



Guarandá SAS.



304 625 2536



gruben033@gmail.com



Guarandá Lawyers

finalizarles el contrato cuente con una justa causa para el despido debidamente avalada por el Inspector de Trabajo. Con esto, se asegura que el empleador no intente terminar unilateralmente el contrato por motivos discriminatorios. Cabe resaltar que si se finaliza un contrato sin la respectiva autorización o aval del Inspector de Trabajo, el empleador será infraccionado por su acto. Al respecto, la Corte Suprema de Justicia en [Sentencia T-025 del 2011](#) señaló dichas infracciones:

“... el despido de una persona por razón de discapacidad es absolutamente ineficaz; (ii) en consecuencia, si este se produce, corresponde al juez ordenar el reintegro del afectado. (iii) La indemnización correspondiente a 180 días de salario constituye una sanción por el desconocimiento de la prohibición de despido de personas con discapacidad, y de las normas constitucionales previamente citadas (artículos 1º, 13 y 54), pero no comporta la validación del despido”.

Ahora bien, la Corte Constitucional señaló que **para poder determinar el grado de protección del trabajador es necesario conocer si el empleador era consciente o no de la discapacidad o enfermedad.** Sin embargo, **la determinación del grado de protección no se debe confundir con la protección en sí misma, es decir que conozca o no el empleador el estado de su trabajador al momento de realizar el despido este se encuentra protegido.**

Respecto a lo anterior, la Corte Constitucional en [Sentencia T-029](#) del 5 de febrero del 2016 señaló:

“... los trabajadores que se hallan en una situación de indefensión o debilidad manifiesta, ya sea por una discapacidad calificada como tal, ora por una mengua en su salud, están abrigados por la Constitución a través de la figura de estabilidad laboral reforzada, como consecuencia del hecho objetivo que es la enfermedad. Ello descarta que la protección desaparezca ante el desconocimiento del empleador respecto de la dolencia, pero además proscribe que el patrono conocedor de dicha condición extinga el vínculo laboral, sin mediar para el efecto el permiso concedido por la autoridad de trabajo correspondiente”.

(El subrayado es nuestro).

Sumado de lo anterior, el despido de la demandante fue ilegal, debido que el procedimiento para efectuarlo no fue correcto, y por ende, se violó el debido proceso.

El debido proceso en el despido del trabajador.

El código sustantivo del trabajo se encarga de señalar las causas por las que se puede despedir un trabajador, pero no regula el procedimiento o proceso que se debe seguir.

Debido a ese vacío legal, es la doctrina y la jurisprudencia de las altas cortes quienes han fijado las pautas que se han de seguir para garantizar los derechos del trabajador.

La Corte constitucional principalmente, se preocupa porque se garantice el derecho a la defensa del trabajador, y esa garantía pasa por ofrecerle un debido proceso al trabajador que se despide por justa causa, no entrégale una carta donde se le informa que está siendo despedida.

Si bien el debido proceso y el derecho a la defensa se cree del resorte único de la justicia y las autoridades públicas o administrativas, la corte constitucional ha hecho extensivas estas garantías a los particulares que por diferentes circunstancias se ven abocados a ser sancionados por otros particulares, como es el caso del trabajador frente al empleador.

Es así como en sentencia C-593 de 2014 dijo la Corte constitucional:



321 817 7714



somosguaranda@gmail.com



Guarandá SAS.



304 625 2536



gruben033@gmail.com



Guarandá Lawyers

«En virtud de lo anterior, ha determinado que este mandato “no sólo involucra u obliga a las autoridades públicas, en el sentido amplio de este término, sino a los particulares que se arrogan esta facultad, como una forma de mantener un principio de orden al interior de sus organizaciones (v. gr. establecimientos educativos, empleadores, asociaciones con o sin ánimo de lucro, e.t.c.). Agregó la Corporación, en relación con la sujeción al debido proceso en los procedimientos en que los particulares tienen la posibilidad de aplicar sanciones o juzgar la conducta de terceros, lo siguiente “no podría entenderse cómo semejante garantía, reconocida al ser humano frente a quien juzga o evalúa su conducta, pudiera ser exigible únicamente al Estado. También los particulares, cuando se hallen en posibilidad de aplicar sanciones o castigos, están obligados por la Constitución a observar las reglas del debido proceso, y es un derecho fundamental de la persona procesada la de que, en su integridad, los fundamentos y postulados que a esa garantía corresponden le sean aplicados»

Es claro que si un trabajador va a ser sancionado, en este caso con el despido, se le ha de brindar la oportunidad para que se defienda, para que refute las pruebas que hay en su contra y para que presenta las propias en su favor.

La garantía del derecho a la defensa y del debido proceso, exigen que la empresa fije este procedimiento en su estructura interna para que existan reglas preexistentes que permitan tramitar los procesos sancionatorios de cualquier tipo, tal como lo afirma la Corte en la misma sentencia:

«En aras de garantizar y hacer efectivo las garantías consagradas en la Constitución Política, la jurisprudencia ha sostenido que es “indispensable que los entes de carácter privado fijen unas formas o parámetros mínimos que delimiten el uso de este poder y que permitan al conglomerado conocer las condiciones en que puede o ha de desarrollarse su relación con éstos. Es aquí donde encuentra justificación la existencia y la exigencia que se hace de los llamados reglamentos, manuales de convivencia, estatutos, etc., en los cuales se fijan esos mínimos que garantizan los derechos al debido proceso y a la defensa de los individuos que hacen parte del ente correspondiente»

Es por ello la necesidad de contar con un manual o un reglamento de trabajo en el que se fijen los términos y procedimientos que se deben seguir para sancionar disciplinariamente a un trabajador, o para despedirlo.

Si el despido con justa causa se hace sin garantizar el derecho a la defensa del trabajador, el despido pasa de ser justo a ser injusto, y en algunos casos, [a ser ilegal](#). En el presente caso, en ningún momento se siguió un procedimiento para el despido, por lo tanto debe usted señoría, declararlo ilegal.

Sumando a lo anterior, con las condiciones especiales que se encuentra mi poderdante, además de declarado injusto será declarado ilegal, y como consecuencia de ello es la orden de reintegro y su correspondiente indemnización.

No obstante los mencionados parametros legales, y como fundamento de hecho para soporte de las presentaciones, debe advertirse al despacho que en el hecho sexto de la demanda se indico; **“la demandante nunca fue llamada a rendir descargos, ni le hicieron llamados de atención por mala convivencia, ni por mala calidad en las labores realizadas”** y que la demandada en la contestación confiesa **que es cierto**.

Ahora bien, y dando probado el buen trabajo de la demandante, cabe preguntarse, ¿Por qué la despidieron? ¿es normal que una empresa despidiera a una trabajadora que tuvo excelente calidad, que respetaba a sus compañeras y que superaba en un 115% las exigencias de la empresa?

COMPETENCIA Y CUANTIA



321 817 7714



somosguaranda@gmail.com



Guarandá SAS.



304 625 2536



gruben033@gmail.com



Guarandá Lawyers

En el presente Proceso Ordinario Laboral, es usted, señor juez, competente para conocer debido a que la cuantía EXCEDE 20 S.L.M.M.V y ello, debido a que, en la fecha de radicación del presente proceso, se solicitan perjuicios por el valor de 30 salarios mínimos legales mensuales vigentes, equivalente a \$26.634.090 (veintiséis millones seiscientos treinta y cuamil noventa pesos)

Además de lo anterior, es competente por la naturaleza del proceso, y por el factor territorial, toda vez que este municipio fue el lugar donde se ejecutó el contrato de trabajo.

ANEXOS

Con la presente demanda se adjunta poder para actuar de actuar como lo establece el decreto 806 de 2020, certificado de existencia y representación legal de la demandada, los documentos aducidos como pruebas,

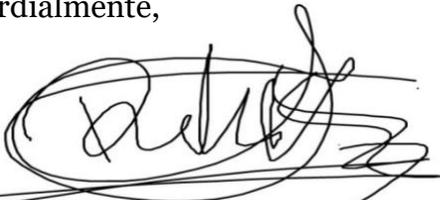
LUGAR DE NOTIFICACION

Apoderado. En Medellín, Edificio Tequendama, oficina 1005, Email somosguaranda@gmail.com Cel. 321-817-7714

Demandante. En bello, Antioquia, Carrera 42a #20e 07 apto 302 Zamora Bello, email. dianamo80@hotmail.com Cel. 3113792746

Demandada. En Bogotá D.C. Cra. 68 B 10 A – 97 o en la Cra. 41c, Itagüi, Antioquia, tel. (4) 2774031 indinca@dupree.com.co

Cordialmente,



RUBÉN DARÍO GARCÍA MARTÍNEZ

CC. No. 1.101.387.267 de Guaranda

TP. No. 324.676 de la Judicatura

Proverbios. 1: 7.

“el principio de la sabiduría es el temor de jehová; los insensatos desprecian la sabiduría y la disciplina”.



321 817 7714



somosguaranda@gmail.com



Guarandá SAS.



304 625 2536



gruben033@gmail.com



Guarandá Lawyers