

Bogotá D.C., Julio 24 de 2020

Señor:

**JUEZ LABORAL DEL CIRCUITO DE GARZÓN**

**(REPARTO)**

**La ciudad**

**E. S. D.**

REF: PROCESO ORDINARIO LABORAL **DE PRIMERA INSTANCIA**

**1.NOMBRES DE LAS PARTES (Numeral 2, Artículo 25 Del CPT Y SS)**

|            |                                                               |
|------------|---------------------------------------------------------------|
| Demandante | <b>JUAN RICARDO GONZALEZ JIMENEZ</b><br>CC. No. 1.077.842.053 |
| Demandado  | <b>EXTRA SA</b><br>NIT. 890.327.120-1                         |

**ASUNTO: PRESENTACIÓN DEMANDA**

Cordial saludo,

Respetado señor Juez,

**HAROLD GIOVANNY URRIAGO GOMEZ**, persona mayor de edad, identificado con la CC. No. 1.032.395.543 de Bogotá D.C., abogado en ejercicio y portador de la T.P. No. 221.125 del C.S. de la J, obrando en mi condición de apoderado especial de **JUAN RICARDO GONZALEZ JIMENEZ**, email: [leidijohana0708016@gmail.com](mailto:leidijohana0708016@gmail.com) persona mayor de edad, domiciliado y residenciado en Garzón - Huila, identificado con la CC. No. 1.077.842.053, en virtud del poder debidamente conferido (anexo), por medio del presente instrumento, previas las facultades de ley, en especial las previstas en los artículos 25, 29, 53 y 83 de la Constitución Política de Colombia, Art. 9 y 13 del Código Laboral y Sustantivo del Trabajo,

Art. 25 del Código de Procedimiento Laboral y en concordancia con las nuevas disposiciones jurídicas señaladas en el Decreto 806 de 2020, “Por el cual se adoptan medidas para implementar las tecnologías de la información y las comunicaciones en las actuaciones judiciales, agilizar los procesos judiciales y flexibilizar la atención a los usuarios del servicio de justicia, en el marco del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica”, de manera atenta y respetuosa, me permito formular **DEMANDA ORDINARIA LABORAL DE PRIMERA INSTANCIA**, en contra de **la sociedad EXTRA SA**, constituida mediante escritura pública No. 8118 de noviembre 13 de 1987 de la notaria segunda de Cali – Valle, junto con sus reformas de ley, **con NIT. 890.327.120-1**, representada legalmente por **MARCELA LONDOÑO ESTRADA**, mayor de edad, identificada con la CC. No. 20.334.802 y/o por quien haga sus veces al momento de la notificación, para que previos los trámites de ley exigidos, en especial los que orientan y regulan el procedimiento ordinario laboral de **PRIMERA INSTANCIA**, en sentencia debidamente ejecutoriada que haga tránsito a cosa juzgada, se obtengan las pretensiones de tipo declarativas y condenatorias, que se describirán en su acápite correspondiente.

## **2. DOMICILIO Y/O DIRECCIÓN DE LAS PARTES – CANAL DE COMUNICACIÓN DIGITAL** (Numeral 3, Artículo 25 Del CPT Y SS)

- **La Parte Demandante:** En la Carrera 11 No. 1 – 13 Garzón – Huila. Tel. Móvil: 312 5826890 / Email: [leidijohana0708016@gmail.com](mailto:leidijohana0708016@gmail.com)
- **La Parte Demandada,** Notificación Judicial: Av 5 N No. 23 A – 35 Cali – Valle  
Teléfono: 4854242 / Email : [notificacionjudicial@extras.com.co](mailto:notificacionjudicial@extras.com.co)

## **3. DOMICILIO Y/O DIRECCIÓN DEL APODERADO DEL DEMANDANTE / Canal de Comunicación Digital** (Numeral 4, Artículo 25 Del CPT Y SS)

**Al Suscrito Profesional** - En la Av. Calle 19 No. 8– 81, Oficina 705, Edificio Ciudad de Lima – Bogotá D.C –teléfono Móvil: 313 244 3369  
**Email:** [hhabogado@gmail.com](mailto:hhabogado@gmail.com)

---

#### 4. CLASE DE PROCESO (Numeral 5, Artículo 25 Del CPT Y SS)

Por la naturaleza de la acción y la cuantía de las pretensiones, se trata de un **PROCESO ORDINARIO LABORAL DE PRIMERA INSTANCIA.**

#### 5. PRETENSIONES (Numeral 6 Artículo 25 Del CPT Y SS)

Solicito señor Juez, se sirva declarar y condenar, **bajo la primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por lo sujetos de las relaciones labores,** las siguientes pretensiones:

##### 5.1. DECLARATIVAS:

**5.1.1.** Declarar que, entre JUAN RICARDO GONZALEZ JIMENEZ y la sociedad EXTRA SA existió un contrato de trabajo escrito a término Indefinido.

**5.1.2.** Declarar que, la relación laboral tuvo su extremo inicial el día 25 de enero de 2016

**5.1.3.** Declarar que, la relación laboral tuvo su extremo final el día 13 de septiembre de 2017.

**5.1.4.** Declarar que, la terminación del contrato de trabajo obedeció a una causa **NO JUSTIFICADA** de manera unilateral por parte del Empleador.

**5.1.5.** Declarar que, durante la elección del vínculo laboral, el trabajador sufrió un accidente de trabajo.

**5.1.6.** Declarar que, a la terminación del contrato de trabajo, el empleador no **reconoció ni cancelo la TOTALIDAD, conforme a ley, de todas las prestaciones sociales** que le correspondían al trabajador incluyendo la indemnización por su accidente de trabajo.

## **5.2. CONDENATORIAS:**

**5.2.1.** Se condene a la sociedad **EXTRA SA** al reconocimiento y pago, a favor del trabajador, de la **RELIQUIDACIÓN** de las **CESANTIAS** causadas y no pagadas conforme a derecho, durante su vínculo laboral comprendido entre el día 25 de enero de 2016 y el 13 de septiembre de 2017. Cifra que estimo provisionalmente en la suma **de (\$ 1.236.900 M/L)**

**5.2.2.** Se condene a la sociedad **EXTRA SA** al reconocimiento y pago, a favor del trabajador, de la **RELIQUIDACIÓN** de los **INTERESES A LAS CESANTIAS** causadas y no pagadas conforme a derecho, durante su vínculo laboral comprendido entre el día 25 de enero de 2016 y el 13 de septiembre de 2017. Cifra que estimo provisionalmente en la suma **de (\$ 242.844 M/L)**

**5.2.3.** Se condene a la sociedad **EXTRA SA** al reconocimiento y pago, a favor del trabajador, de la **RELIQUIDACIÓN** de la **PRIMA DE SERVICIOS** causadas y no pagadas conforme a derecho, durante su vínculo laboral comprendido entre el día 25 de enero de 2016 y el 13 de septiembre de 2017. Cifra que estimo provisionalmente en la suma **de (\$ 153.300 M/L)**

**5.2.4.** Se condene a la sociedad **EXTRA SA** al reconocimiento y pago, a favor del trabajador, de la **RELIQUIDACIÓN** de las **VACACIONES** causadas y no pagadas conforme a derecho, durante su vínculo laboral comprendido entre el día 25 de enero de 2016 y el 13 de septiembre de 2017. Cifra que estimo provisionalmente en la suma **de (\$ 618.450 M/L)**

---

**5.2.5.** Se condene a la sociedad **EXTRA SA** al reconocimiento y pago, a favor del trabajador, de la **INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO SIN JUSTA CAUSA**, causadas y no pagadas. Cifra que estimo provisionalmente en la suma de (**\$ 1.236.000 M/L**)

**5.2.6.** Se condene a la sociedad **EXTRA SA** al reconocimiento y pago, a favor del trabajador, **DE LA INDEMNIZACIÓN POR FALTA DE PAGO OPORTUNO DE LAS PRESTACIONES DE LEY**, causadas y no pagadas. Cifra que estimo provisionalmente en la suma de (**\$ 18.144.000 M/L**)

**5.2.7.** Se condene a la sociedad **EXTRA SA** al reconocimiento y pago, a favor del trabajador, de la indemnización por su accidente laboral. Cifra que estimo provisionalmente en la suma de (**\$ 27.115.000 M/L**)

**5.2.7.** Se condene a la sociedad **EXTRA SA** al reconocimiento y pago, a favor del trabajador, de las Cotizaciones al Sistema de Seguridad Social, ordenando para el efecto, realizar la afiliación y cotizaciones al sistema de seguridad social, cancelando a favor del fondo de pensiones de elección de la demandante, el valor correspondiente al cálculo actuarial por los aportes que debieron efectuarse durante la vigencia de la relación laboral **tomando como base de liquidación, la suma total de todos los factores salariales conforme a derecho**, más los intereses de mora, para que el sistema de pensiones registre el tiempo de servicios como semanas efectivas de cotización.

**5.2.8.** Se condene a la sociedad **EXTRA SA** al reconocimiento y pago, a favor del trabajador, de todo concepto que **USTED SEÑOR JUEZ**, durante el trascurso de esta actuación judicial, evidencie, **ULTRA Y EXTRA PETITA**.

**5.2.9.** Se condene a la sociedad **EXTRA SA** al pago de **LAS COSTAS Y AGENCIAS EN DERECHO**.

---

## 6. HECHOS Y OMISIONES (Numeral 7, Artículo 25 del CPT y SS)

**6.1.** El trabajador y la sociedad demandada suscribieron un contrato individual de trabajo por el tiempo que durara la realización de la labor contratada. 1002661 - 1064806. (ver contrato de trabajo anexo)

**6.2.** La relación laboral que existió entre el trabajador y la sociedad demandada, tuvo su extremo inicial el día 25 de enero de 2016.

**6.3.** La relación laboral que existió entre el trabajador y la sociedad demandada, tuvo su extremo final el día 13 de septiembre de 2017.

**6.4.** El cargo por el cual se le contrató al trabajador obedeció al de OPERARIO. (ver contrato de trabajo anexo)

**6.5.** Entre sus funciones, estaba la de cargar y descargar canastas de gaseosa.

**6.6.** El salario asignado en el documento contractual fue por valor de (\$ 689.455 M/L)- (ver contrato de trabajo anexo)

**6.7.** Extras SA, es una sociedad comercial anónima, cuyo objeto social y única actividad es la prestación de servicios con terceros beneficiarios para colaborar temporalmente con el desarrollo de sus actividades mediante la labor desarrollada por personas naturales directamente por la empresa quien asume el carácter de empelador. (ver clausula primera del contrato)

**6.8.** La sociedad demandada contrató los servicios del trabajador para que cumpliera las funciones señaladas en el documento contractual por el tiempo que durara la prestación del servicio con el usuario. (ver clausula segunda del contrato)

**6.9.** En el documento contractual firmado con el trabajador, no se detalló ni la obra, ni su duración. (ver clausula segunda del contrato)

**6.10.** El trabajador y la sociedad demandada pactaron que, de su salario acordado, el 82.5 % equivaldría a la remuneración por el servicio pactado y el 17.5% restante dirigido a remunerar los días dominicales. (ver clausula tercera del contrato)

**6.11.** El salario pactado en la cláusula tercera, no se ajustó a lo acordado por la unidad de tiempo y tampoco respeto el salario mínimo legal; Es una cláusula abusiva y arbitraria.

**6.12.** El trabajador se obligaba a laborar con el salario pactado en el presente contrato hasta la jornada ordinaria de 8 horas diarias. (ver clausula quinta del contrato)

**6.13.** El trabajador presto sus servicios personales para GASEOSAS DE CORDOBA SA, ubicado en el municipio de Garzón – Huila., cumpliendo a cabalidad los elementos del artículo 23 del CST.

**6.14.** El trabajador, durante su vínculo laboral, sufrió un accidente de trabajo que le ocasionó una enfermedad de origen profesional que a la fecha no ha sido indemnizada por parte del empleador.

**6.15.** Mediante concepto medico laboral fechado del 20 de diciembre de 2016, suscrito por un médico especialista en higiene y salud ocupacional, se le indico al trabajador que es un paciente con mejora terapéutica, evitar manipulación de cargas superiores a 10 KG, evitar fleteo exención forzada de columna, y se le recomendó solicitar perdida de su capacidad laboral.

**6.16.** El trabajador se presentó para valoración por parte de la junta regional de calificación de invalidez del Huila el día 15 de marzo de 2017. (Ver certificación del 15 de marzo de 2017).

**6.17.** La Junta Regional de calificación de invalidez del Huila, mediante dictamen No. 7834, determino que la Contractura Muscular para vértebra lumbar del trabajador **es de origen laboral**, mientras que la Protusión Discal posterior asimétrica L5-S1 más abombamiento discal posterior L4-L5 **es de enfermedad común**, al igual que su lesión consistente en Anterolistesis grado 1 de L5 sobre S1. (Ver notificación personal de la decisión de la junta regional de calificación de invalidez del Huila).

**6.18.** Frente a las dos últimas lesiones catalogadas de origen común, el trabajador, en su momento oportuno, manifestó su inconformidad, toda vez que, al momento de ser contratado por la empresa, previamente fue valorado para cumplir con el lleno de los exámenes médicos de ingreso, mediante los cuales arrojaron como resultado que el estado de salud del trabajador, antes de ingresar, era sano, descartando cualquier tipo de enfermedad que le impidiera ser contratado por la empresa demandada.

**6.19.** El trabajador desconoce a la fecha la causa motivada y justificada de su desvinculación.

**6.20.** El trabajador desconoce si le fueron liquidadas en debida forma y conforme a derecho sus prestaciones de ley, teniendo en cuenta su liquidación de fecha 30 de septiembre de 2018. (ver comprobante de pago de nómina anexo del 30-09-2017)

**6.21.** La sociedad demandada, no garantizo un debido proceso al trabajador para su desvinculación formal.

**6.22.** La sociedad demandada, según lo manifiesta el trabajador, ACTUALMENTE continúa suministrando los servicios requeridos a GASEOSAS DE CORDOBA SA, ubicado en el municipio de Garzón – Huila.

**6.23.** El 12 de febrero de 2019, se envió por vía de petición respetuosa, requerimiento extrajudicial el cual fuera recibido en debida forma por la sociedad demandada. (ver derecho de petición y certificado de entrega)

**6.24.** El 14 de marzo de 2019, la sociedad, respondió el requerimiento extrajudicial elevado vía petición respetuosa. (Ver comunicado anexo).

**6.25.** Sin embargo, la sociedad demandada, no doy alcance formal al contenido íntegro del requerimiento, su respuesta no fue de fondo.

**6.25.1.** La empresa no expidió todos y cada uno de los desprendibles de pago solicitados.

**6.25.2.** La empresa no expidió copia de la liquidación formal solicitada en el requerimiento.

**6.25.3.** La empresa no informo de manera clara ni precisa el motivo por el cual se le dio por terminado el contrato de trabajo al trabajador.

**6.25.4.** La empresa no informo de manera clara cuál fue el procedimiento interno realizado para dar por terminado el contrato de trabajo.

**6.26.** Se citó a audiencia de conciliación extrajudicial y la sociedad demandada no compareció, no obstante, justifico su inasistencia. (ver constancia de no comparecencia)

Lo demás será el resorte de la etapa probatoria desarrollada en esta Litis.

---

## 7. FUNDAMENTOS DE DERECHOS (Numeral 8, Artículo 25 del CPT y SS)

**Bloque de constitucionalidad en el marco normativo de las relaciones laborales,** La actividad práctica y las normas de la OIT, en cualquier caso, convergen con el fin de contribuir a mejorar las condiciones de vida y trabajo de la clase obrera, por lo que se les da reconocimiento prevalente sobre lo establecido por los ordenamientos internos de cada Estado.

En efecto, de esa manera se armoniza plenamente el principio de supremacía de la Constitución, como norma de normas, con la prevalencia de los tratados ratificados por Colombia, que reconocen los derechos humanos y prohíben su limitación en los estados de excepción. Por lo tanto los tratados internacionales que hacen parte del bloque de constitucionalidad tienen rango y fuerza constitucionales, gozando de una jerarquía superior a las normas legales, pues son parámetro de control de las mismas, y en consecuencia no solamente vinculan al legislador sino también que son disposiciones de carácter vinculante para los operadores jurídicos quienes no deben aplicar las normas de inferior jerarquía contrarias a dichos tratados<sup>1</sup>.

### **Constitución Política de Colombia**

**Artículo 4°** La Constitución es norma de normas. En todo caso de incompatibilidad entre la Constitución y la ley u otra norma jurídica, se aplicarán las disposiciones constitucionales. Es deber de los nacionales y de los extranjeros en Colombia acatar la Constitución y las leyes, y respetar y obedecer a las autoridades.

**Artículo 13.** Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica.

---

<sup>1</sup> Jhón James García Tabares Asistente de Investigación Centro de Investigaciones Socio jurídicas - Semillero de Derecho Laboral Universidad de Manizales Facultad de Ciencias Jurídicas Manizales 2013

---

**Artículo 29.** El debido proceso se aplicará a toda clase de actuaciones judiciales y administrativas. (....)

**Artículo 53.** El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; **primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales**; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad. El estado garantiza el derecho al pago oportuno y al reajuste periódico de las pensiones legales. Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados, hacen parte de la legislación interna. La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores.

**ARTICULO 83.** Las actuaciones de los particulares y de las autoridades públicas deberán ceñirse a los postulados de la buena fe, la cual se presumirá en todas las gestiones que aquellos adelanten ante éstas.

### **Código Sustantivo del Trabajo.**

**Artículo 16. Efecto.** 1. Las normas sobre trabajo, por ser de orden público, producen efecto general inmediato, por lo cual se aplican también a los contratos de trabajo que estén vigentes o en curso en el momento en que dichas normas empiecen a regir, pero no tienen efecto retroactivo, esto es, no afectan situaciones definidas o consumadas conforme a leyes anteriores.

**Artículo 18. Norma general de interpretación.** Para la interpretación de este Código debe tomarse en cuenta su finalidad, expresada en el artículo 1o.

---

**Artículo 23. Elementos esenciales.** 1. Para que haya contrato de trabajo se requiere que concurren estos tres elementos esenciales: a. La actividad personal del trabajador, es decir, realizada por sí mismo; b. La continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del patrono, que faculta a éste para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponerle reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato; y c. Un salario como retribución del servicio. 2. Una vez reunidos los tres elementos de que trata este artículo, se entiende que existe contrato de trabajo y no deja de serlo por razón del nombre que se le dé ni de otras condiciones o modalidades que se le agreguen.

**Artículo 24. Presunción.** Se presume que toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de trabajo. Corte Constitucional: - El artículo 2o. de la Ley 50 de 1990 fue declarado INEXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-665-98 del 5 de noviembre de 1998. Texto inciso 2o. modificado por la Ley 50 de 1990: No obstante, quien habitualmente preste sus servicios personales remunerados en ejercicio de una profesión liberal o en desarrollo de un contrato civil o comercial, pretenda alegar el carácter laboral de su relación, deberá probar que la subordinación jurídica fue la prevista en el literal b) del artículo 1o. de esta ley y no la propia para el cumplimiento de la labor o actividad contratada. Texto original del Código Sustantivo del Trabajo: ARTICULO 24. PRESUNCION. Se presume que toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de trabajo.

## **Código de Procedimiento Laboral**

**Artículo 5o. Competencia por razón del lugar.** <Artículo modificado por el artículo 45 de la Ley 1395 de 2010, declarado INEXEQUIBLE. El texto vigente antes de la modificación introducida por el artículo 45 de la Ley 1395 de 2010, que corresponde a la modificación introducida por el artículo 3 de la Ley 712 de 2001, es el siguiente:> La competencia se determina por el último lugar donde se haya prestado el servicio, o por el domicilio del demandado, a elección del demandante.

**Artículo 12. Competencia por razón de la cuantía.** <Artículo modificado por el artículo 46 de la Ley 1395 de 2010. El nuevo texto es el siguiente:> Los jueces laborales de circuito conocen en

única instancia de los negocios cuya cuantía exceda del equivalente a veinte (20) veces el salario mínimo legal mensual vigente, y en primera instancia de todos los demás.

Donde no haya juez laboral de circuito, conocerá de estos procesos el respectivo juez de circuito en lo civil.

**Artículo 50. Extra y ultra petita.** El Juez podrá ordenar el pago de salarios, prestaciones o indemnizaciones distintos de los pedidos, cuando los hechos que los originen hayan sido discutidos en el *proceso* y estén debidamente probados, o condenar al pago de sumas mayores que las demandadas por el mismo concepto, cuando aparezca que éstas son inferiores a las que corresponden al trabajador, de conformidad con la ley, y siempre que no hayan sido pagadas.

**Artículo 51. Medios de prueba.** Son admisibles todos los medios de prueba establecidos en la ley, pero la prueba pericial sólo tendrá lugar cuando el Juez estime que debe designar un perito que lo asesore en los asuntos que requieran conocimientos especiales.

**Artículo 52. Principio de inmediación.** <Artículo modificado por el artículo 23 de la Ley 712 de 2001. El nuevo texto es el siguiente:> Presencia del juez en la práctica de las pruebas. El juez practicará personalmente todas las pruebas. Cuando le fuere imposible hacerlo por razón del lugar, comisionará a otro juez para que las practique.

**Artículo 54-a. Valor probatorio de algunas copias.** <Artículo modificado por el artículo 24 de la Ley 712 de 2001. El nuevo texto es el siguiente:> Se reputarán auténticas las reproducciones simples de los siguientes documentos:

1. Los periódicos oficiales.
2. Las resoluciones y certificaciones emanadas del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social.
3. Las convenciones colectivas de trabajo, laudos arbitrales, pactos colectivos, reglamentos de trabajo y estatutos sindicales.
4. Las certificaciones que expida el DANE y el Banco de la República sobre indicadores de su competencia.

---

5. Las certificaciones que emanen del registro mercantil.

Las reproducciones simples de las constancias y certificaciones que hagan parte o deban anexarse a cualquiera de los documentos previstos en los numerales 2, 3, 4 y 5 también se reputarán auténticas.

**PARÁGRAFO.** En todos los procesos, salvo cuando se pretenda hacer valer como título ejecutivo, los documentos o sus reproducciones simples presentados por las partes con fines probatorios se reputarán auténticos, sin necesidad de autenticación ni presentación personal, todo ello sin perjuicio de lo dispuesto en relación con los documentos emanados de terceros

**Artículo 54-b. Exhibición de documentos.** <Artículo modificado por el artículo 25 de la Ley 712 de 2001. El nuevo texto es el siguiente:> Las partes podrán pedir la exhibición de documentos en forma conjunta o separada de la inspección judicial.

**Artículo 216.** Culpa del empleador: Cuando exista culpa suficiente comprobada del empleador en la ocurrencia del accidente de trabajo o de la enfermedad profesional, está obligado a la indemnización total y ordinaria por perjuicios, pero del monto de ella debe descontarse el valor de las prestaciones en dinero pagadas en razón de las normas consagradas en este

**Decreto 806 de 2020**, “Por el cual se adoptan medidas para implementar las tecnologías de la información y las comunicaciones en las actuaciones judiciales, agilizar los procesos judiciales y flexibilizar la atención a los usuarios del servicio de justicia, en el marco del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica.

**Artículo 5. Poderes.** Los poderes especiales para cualquier actuación judicial se podrán conferir mediante mensaje de datos, sin firma manuscrita o digital, con la sola antefirma, se presumirán auténticos y no requerirán de ninguna presentación personal o reconocimiento. En el poder se indicará expresamente la dirección de correo electrónico del apoderado que deberá coincidir con la inscrita en el Registro Nacional de Abogados. Los poderes otorgados por personas inscritas en el registro mercantil, deberán ser remitidos desde la dirección de correo electrónico inscrita para recibir notificaciones judiciales.

---

**Artículo 6. Demanda.** La demanda indicará el canal digital donde deben ser notificadas las partes, sus representantes y apoderados, los testigos, peritos y cualquier tercero que deba ser citado al proceso, so pena de su inadmisión. Asimismo, contendrá los anexos en medio electrónico, los cuales corresponderán a los enunciados y enumerados en la demanda. Las demandas se presentarán en forma de mensaje de datos, lo mismo que todos sus anexos, a las direcciones de correo electrónico que el Consejo Superior de la Judicatura disponga para efectos del reparto, cuando haya lugar a este.

De las demandas y sus anexos no será necesario acompañar copias físicas, ni electrónicas para el archivo del juzgado, ni para el traslado. En cualquier jurisdicción, incluido el proceso arbitral y las autoridades administrativas que ejerzan funciones jurisdiccionales, salvo cuando se soliciten medidas cautelares previas o se desconozca el lugar donde recibirá notificaciones el demandado, el demandante, al presentar la demanda, simultáneamente deberá enviar por medio electrónico copia de ella y de sus anexos a los demandados. Del mismo modo deberá proceder el demandante cuando al inadmitirse la demanda presente el escrito de subsanación. El secretario o el funcionario que haga sus veces velará por el cumplimiento de este deber, sin cuya acreditación la autoridad judicial inadmitirá la demanda. De no conocerse el canal de digital de la parte demandada, se acreditará con la demanda el envío físico de la misma con sus anexos. En caso de que el demandante haya remitido copia de la demanda con todos sus anexos al demandado, al admitirse la demanda la notificación personal se limitará al envío del auto admisorio al demandado.

### **Extracto Jurisprudencial:**

Corte Suprema de Justicia Sala Laboral, Sentencia SL-5463 (44395), 5/6/2015. M. P. Jorge Mauricio Burgos)

No existe incompatibilidad entre la indemnización por incapacidad permanente parcial a cargo de la ARL y la reparación plena de perjuicios a cargo del empleador que ha incurrido en culpa comprobada, teniendo en cuenta que la primera cubre el riesgo laboral propio de la responsabilidad objetiva del patrono, reiteró la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia.

Además, explicó que la responsabilidad de la empresa en el accidente laboral no desaparece cuando este ocurre también por la concurrencia de un comportamiento descuidado o imprudente del trabajador, pues no se admite la compensación de culpas.

Según el fallo, dicha indemnización plena consagrada en el artículo 216 del Código Sustantivo del Trabajo es una regulación autónoma de la responsabilidad patronal, en donde no opera el concurso de culpas previsto en el artículo 2357 del Código Civil.

Así las cosas, precisó que fue la voluntad del legislador, que reguló el tema de modo autónomo, hacer énfasis en que el empleador debe responder por la totalidad de los daños cuando así haya lugar. “No está por demás decir que constitucional y legalmente existe protección especial para el trabajo humano y los derechos de los trabajadores consagrados en la legislación laboral son derechos mínimos, razón adicional que pone de manifiesto la improcedencia de aplicar analógicamente en esta materia las normas civiles que tienen un fundamento y una finalidad distinta, especialmente en temas como el presente en que se trata de una culpa patronal que originó el deceso del trabajador demandante”, agregó la Corte.

### **Otros pronunciamientos**

En sentencia reciente, la Corte Suprema aclaró que la culpa comprobada del empleador en el accidente de trabajo o la enfermedad profesional lo obliga a la indemnización total y ordinaria de los perjuicios. Según la corporación, con base en esa regla, se ha desarrollado la doctrina de la culpa del empleador, en la que se afirma que el daño ocasionado por accidentes laborales debe compensarse cuandoquiera que se demuestre que en ella incurrió el patrono. En ese sentido, sostuvo que a partir de la idea de justicia que inspira las relaciones en el trabajo, se ha establecido la necesidad de determinar que la conducta del empleador fue negligente, omisiva o descuidada, al punto que se hace merecedor del pago de la indemnización.

Igualmente, en un fallo del 2012, la corporación precisó que la responsabilidad patronal por los daños causados por representantes o dependientes, trabajadores o servidores sigue la regla consagrada en el artículo 2349 del Código Civil. De esta forma, el empleador debe responder por los accidentes de trabajo o las enfermedades profesionales que causen sus dependientes.

En la sentencia, la Sala Laboral recordó que los dictámenes de las juntas de calificación de invalidez no tienen valor probatorio para demostrar la naturaleza de laboral o el origen común de un accidente.

**SL2600-2018 / Radicación n.º 69175 / Acta 23 / Bogotá, D. C., veintisiete (27) de junio de dos mil dieciocho (2018). CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO Magistrada ponente**

“

1. EL CONTRATO DE TRABAJO POR DURACIÓN DE LA OBRA O LABOR CONTRATADA NO DEBE CONSTAR NECESARIAMENTE POR ESCRITO

Conviene destacar que el contrato de trabajo en cuanto género, no está sometido a una forma determinada para su existencia, por lo que para su nacimiento es suficiente con que concorra un acuerdo de voluntades entre empleador y trabajador. Al respecto, el artículo 37 del Código Sustantivo del Trabajo preceptúa que *«el contrato de trabajo puede ser verbal o escrito; **para su validez no requiere de forma especial alguna, salvo disposición expresa en contrario**»*.

Aunque para el surgimiento a la vida jurídica del contrato de trabajo prima la consensualidad (se perfecciona con el simple consentimiento), al igual que para la validez de la generalidad de los acuerdos o pactos a los que lleguen los trabajadores y empleadores en el marco de la relación de trabajo, existen determinadas estipulaciones, ensambladas en el convenio laboral, para las cuales la ley impone el cumplimiento de una formalidad para su eficacia (*actos ad solemnitatem*), tal es el caso, por ejemplo, del pacto de duración a término fijo de los contratos de trabajo (art. 46 CST), el periodo de prueba (art. 77 CST) o el salario integral (art. 132 CST), los cuales por expreso mandato legal deben celebrarse por escrito.

La desatención de esta formalidad legal, no implica, la inexistencia o ineficacia de la totalidad del contrato de trabajo, sino apenas de uno de los apéndices o cláusulas para los cuales la ley exige una específica forma. Así, la falta de una estipulación escrita sobre el término fijo, hace que el contrato laboral se entienda celebrado a tiempo indefinido (art. 45 CST); la ausencia de un acuerdo escrito en torno al periodo de prueba implica que los *«servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo»* (art. 77 CST) y la omisión de pacto escrito de salario integral hace que el salario acordado se gobierne por las reglas generales de la remuneración.

En el orden propuesto, podría decirse que en el ordenamiento laboral colombiano la regla general es la libertad de forma, es decir, las partes pueden exteriorizar su voluntad en cualquier forma (verbal o escrita), y solo excepcionalmente, cuando por razones de seguridad en las transacciones jurídicas o para proteger a la parte débil de la relación, el legislador establece una determinada formalidad, las partes deben avenirse a su cumplimiento a fin de que el acto jurídico sea válido. Se sigue entonces, que libertad de forma es la regla general para la existencia y validez de los actos y contratos, y la excepción son las formalidades *ad solemnitatem* establecidas por el legislador.

Si esto es claro, fácilmente se advierte que la razón no está de lado del recurrente, pues en relación con los contratos de trabajo según su duración, la ley solo exige para el contrato laboral a término fijo su celebración por escrito (art. 46 CST); las demás modalidades se perfeccionan por el simple consentimiento.

## 2. LA PRUEBA DEL ACUERDO DE LA DURACIÓN DE LA OBRA O LABOR CONTRATADA ES LIBRE Y PUEDE DERIVARSE DE LA NATURALEZA DE LA LABOR CONTRATADA

Se expresó que el contrato de trabajo por duración de la obra o labor contratada es consensual, por lo que para su validez no se requiere escrito. En este acápite, la Corte dará respuesta a otra de las críticas del recurrente, consistente en que en el contrato debe «*señalarse la labor específica a desarrollar*».

La Corte coincide con el casacionista en que frente al tiempo de duración del contrato de trabajo por obra o labor contratada debe existir un acuerdo de voluntades, pues a falta de tal estipulación se debe entender para todos los efectos legales que el vínculo fue celebrado a tiempo indeterminado.

Sin embargo, la circunstancia natural de que deba existir una convención, so pena de que el contrato de trabajo se reputé a tiempo indefinido, no significa que el pacto celebrado en tal sentido no pueda demostrarse mediante otros elementos de convicción e inclusive, no pueda derivarse de la naturaleza de esa actividad.

Así como en el derecho laboral prima la regla general de la libertad de forma para el nacimiento de los actos jurídicos, a la par, también prevalece un principio general de libertad

probatoria, el cual se relativiza solo cuando la ley establece una formalidad *ad probationem*. Al respecto, el artículo 54 del Código Sustantivo del Trabajo señala que tanto «*la existencia*» como las «**condiciones del contrato de trabajo pueden acreditarse por los medios probatorios ordinarios**».

Nuevamente, en el caso del contrato de trabajo por duración de la obra o labor contratada, la ley no impone la prueba del acto jurídico a través de un medio probatorio específico, de tal suerte que su existencia puede establecerse a través de cualquier elemento de convicción. A ello vale agregar que incluso el legislador permite inferir una estipulación en tal sentido de «*la naturaleza de la labor contratada*», esto es, de las características de la actividad contratada.

En efecto, el numeral 1.º del artículo 47 del Código Sustantivo del Trabajo prevé:

*1o) El contrato de trabajo no estipulado a término fijo, o cuya duración no esté determinada por la de la obra, o **la naturaleza de la labor contratada**, o no se refiera a un trabajo ocasional o transitorio, será contrato a término indefinido.*

Hay que subrayar, desde luego, que la obra o labor contratada debe ser un aspecto claro, bien delimitado e identificado en el convenio, o que incontestablemente se desprenda de «*la naturaleza de la labor contratada*», pues de lo contrario el vínculo se entenderá comprendido en la modalidad residual a término indefinido. En otras palabras, ante la ausencia de claridad frente a la obra o labor contratada, el contrato laboral se entiende suscrito a tiempo indeterminado.

En el *sub examine*, el Tribunal dio por sentado que el demandante era convocado ocasionalmente para laborar de lunes a sábado en el trapiche del demandado, trabajo por el cual recibía una suma de dinero en función del número de cajas de panela producidas. Luego de ello, podía ser llamado nuevamente o no a laborar en la producción, lo cual a su vez dependía de la existencia de caña de azúcar o de que el molino estuviese en condiciones de funcionamiento.”

## **De la terminación unilateral del contrato Sin Justa Causa por parte del empleador. Del Debido Proceso Disciplinario para la Terminación del Contrato.**

La jurisprudencia constitucional ha considerado que la naturaleza jurídica del trabajo cuenta con una triple dimensión. En palabras de la Corporación la “lectura del preámbulo y del artículo 1º superior muestra que el trabajo es valor fundante del Estado Social de Derecho, porque es

---

concebido como una directriz que debe orientar tanto las políticas públicas de pleno empleo como las medidas legislativas para impulsar las condiciones dignas y justas en el ejercicio de la profesión u oficio. En segundo lugar, el trabajo es un principio rector del ordenamiento jurídico que informa la estructura Social de nuestro Estado y que, al mismo tiempo, limita la libertad de configuración normativa del legislador porque impone un conjunto de reglas mínimas laborales que deben ser respetadas por la ley en todas las circunstancias (artículo 53 superior). Y, en tercer lugar, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 25 de la Carta, el trabajo es un derecho y un deber social que goza, de una parte, de un núcleo de protección subjetiva e inmediata que le otorga carácter de fundamental y, de otra, de contenidos de desarrollo progresivo como derecho económico y social.”<sup>2</sup>

La jurisprudencia ha señalado que el hecho que el artículo 29 de la Constitución disponga que el debido proceso se aplica a toda clase de actuaciones judiciales y administrativas implica que “en todos los campos donde se haga uso de la facultad disciplinaria, entiéndase ésta como la prerrogativa de un sujeto para imponer sanciones o castigos, deben ser observados los requisitos o formalidades mínimas que integran el debido proceso”. 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**”. En otras ocasiones, esta Corte ha llegado a la misma conclusión apoyada en el argumento de que “la garantía del debido proceso ha sido establecida en favor de la persona, de toda persona, cuya dignidad exige que, si se deducen en su contra consecuencias negativas derivadas del ordenamiento jurídico, tiene derecho a que su juicio se adelante según reglas

---

<sup>2</sup> **Sentencia C-593/14**

predeterminadas, por el tribunal o autoridad competente y con todas las posibilidades de defensa y de contradicción, habiendo sido oído el acusado y examinadas y evaluadas las pruebas que obran en su contra y también las que constan en su favor”.<sup>3</sup>

“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”. De igual forma, se ha especificado que en los reglamentos a los que se alude “es necesario que cada uno de las etapas procesales estén previamente definidas, pues, de lo contrario, la imposición de sanciones queda sujeta a la voluntad y arbitrio de quienes tienen la función de solucionar los conflictos de los implicados”. **Además, ha agregado que tales procedimientos deben asegurar al menos:** La comunicación formal de la apertura del proceso disciplinario a la persona a quien se imputan las conductas posibles de sanción; la formulación de los cargos imputados, que puede ser verbal o escrita, siempre y cuando en ella consten de manera clara y precisa las conductas, las faltas disciplinarias a que esas conductas dan lugar y la calificación provisional de las conductas como faltas disciplinarias; el traslado al imputado de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados; la indicación de un término durante el cual el acusado pueda formular sus descargos, controvertir las pruebas en su contra y allegar las que considere necesarias para sustentar sus descargos; el pronunciamiento definitivo de las autoridades competentes mediante un acto motivado y congruente; la imposición de una sanción proporcional a los hechos que la motivaron; y la posibilidad de que el encartado pueda controvertir, mediante los recursos pertinentes, todas y cada una de las decisiones”<sup>4</sup>.

El acto jurídico de despido no es la mera manifestación de la voluntad arbitraria del empleador, y si el despido fuere motivado por una justa causa, tal decisión será siempre, en el tiempo y en todo

---

<sup>3</sup> Sentencia C-593/14

<sup>4</sup> Sentencia C-593/14

escenario, el resultado de un minucioso y adecuado manejo de las garantías propias del debido proceso (art 29 Superior), así es como se despide a un trabajador.

**Las prestaciones sociales se encuadran dentro de aquellas sumas destinadas a asumir los riesgos intrínsecos de la actividad laboral.** Estas prestaciones pueden estar a cargo del empleador o ser responsabilidad de las entidades de los sistemas de seguridad social en salud o en pensiones, o a cargo de las cajas de compensación familiar. Las prestaciones sociales a cargo del empleador, se dividen en comunes y especiales. Las comunes son aquellas que deben ser asumidas por todo empleador, al margen de su condición de persona natural o jurídica, o el capital que conforma la empresa, y que refieren a las prestaciones por accidente y enfermedad profesional, auxilio monetario por enfermedad no profesional, calzado y vestido, protección a la maternidad, auxilio funerario y auxilio de cesantía. Las prestaciones sociales especiales, en cambio, solo son exigibles para determinadas modalidades de patrono y previo el cumplimiento de las condiciones que para su asunción prevea la ley laboral, emolumentos entre los que se encuentra la pensión de jubilación (en los casos excepcionales en que no es asumida por el sistema general de seguridad social o los regímenes especiales), el auxilio y las pensiones de invalidez (cuando este riesgo no sea asumido por las administradoras de riesgos profesionales), capacitación, primas de servicios y el seguro de vida colectivo, entre otros.<sup>5</sup>

En términos claros, esta demanda, funda sus argumentos jurídicos en todas aquellas disposiciones jurídicas de ámbito nacional y supra nacional dentro del marco al respeto, dignidad y protección al trabajador.

---

<sup>5</sup> Sentencia C-892/09

## CUANTÍA Y COMPETENCIA (Numeral 10 Y 1, Artículo 25 Del CPT Y SS)

Ciertamente, le compete al juez en el procedimiento laboral como garante de derechos fundamentales ejercer un papel activo, conducir el proceso, impedir su paralización y dictar las medidas que se requieran para llegar a proferir sentencia. En desarrollo del principio de libertad, cuenta con la posibilidad de realizar libremente los actos que no tengan formas determinadas en la ley (art. 40 CPL)<sup>6</sup>, y está en capacidad, entre otras actuaciones, de rechazar las solicitudes o actos que impliquen dilaciones o la ineficacia del proceso (arts. 49 y 53 CPL)<sup>7</sup>, decretar las pruebas que estime indispensables y apreciar su valor (arts. 54 y 61 CPL),<sup>8</sup> y ordenar la comparecencia de las partes en cualquier estado del proceso (art. 59 CPL).<sup>9</sup>

---

<sup>6</sup> El texto del artículo 40 del CPL, es el siguiente: “*ARTÍCULO 40. PRINCIPIO DE LIBERTAD. Los actos del proceso para los cuales las leyes no prescriban una forma determinada, los realizará el Juez o dispondrá que se lleven a cabo, de manera adecuada al logro de su finalidad.*”

<sup>7</sup> El texto del artículo 49 del CPL, es el siguiente: “*ARTÍCULO 49. PRINCIPIO DE LEALTAD PROCESAL. Las partes deberán comportarse con lealtad y probidad durante el proceso, y el Juez hará uso de sus poderes para rechazar cualquier solicitud o acto que implique una dilación manifiesta o ineficaz del litigio, o cuando se convenza de que cualquiera de las partes o ambas se sirven del proceso para realizar un acto simulado o para perseguir un fin prohibido por la ley.*” El texto del artículo 53 del CPL, dice: “*ARTÍCULO 53. RECHAZO DE PRUEBAS Y DILIGENCIAS INCONDUCTENTES. <Artículo modificado por el artículo 8 de la Ley 1149 de 2007. Ver artículo 15 sobre Régimen de Transición. El nuevo texto es siguiente:> El juez podrá, en decisión motivada, rechazar la práctica de pruebas y diligencias inconducentes o superfluas en relación con el objeto del pleito. // En cuanto a la prueba de testigos, el juez limitará el número de ellos cuando considere que son suficientes los testimonios recibidos o los otros medios de convicción que obran en el proceso.*”

<sup>8</sup> El texto del artículo 54 del CPL, es el siguiente: “*ARTÍCULO 54. PRUEBAS DE OFICIO. Además de las pruebas pedidas, el Juez podrá ordenar a costa de una de las partes, o de ambas, según a quien o a quienes aproveche, la práctica de todas aquellas que a su proceso sean indispensables para el completo esclarecimiento de los hechos controvertidos.*”

<sup>9</sup> El texto del artículo 59 del CPL, es el siguiente: “*ARTICULO 59. COMPARECENCIA DE LAS PARTES. <Artículo modificado por el artículo 9 de la Ley 1149 de 2007. El nuevo texto es siguiente:> El juez podrá ordenar la comparecencia de las partes a las audiencias a fin de interrogarlas libremente sobre los hechos controvertidos; la renuencia de las partes a comparecer tendrá los efectos previstos en el artículo 77.*”

(...), “el juez debe fallar entre los límites de lo pedido y lo controvertido, y excepcionalmente, sobre materias que importan al interés general y social por constituir bienes superiores como los son el trabajo, la familia, las relaciones de equidad, etc.”

“(...) el cual impone al demandante promover la correspondiente acción judicial y aportar los materiales sobre los que debe versar la decisión, esto es, el tema a decidir, los hechos y las pruebas que los acrediten, **elementos con los cuales el juez queda supeditado a la voluntad de las partes a través de lo que la doctrina denomina ‘disponibilidad del derecho material’**, que permite a éstas ejercer fórmulas procesales tendientes a su creación, modificación o extinción, con las salvedades propias de ciertas materias como lo es la atinente a derechos ciertos e indiscutibles en el campo laboral, por ejemplo, también lo es que ello no se traduce en el desconocimiento del principio universal que rige la estructura dialéctica del proceso y que reza: ‘Venite ad factum. Iura novit curiae’, o lo que es tanto como decir, que la vinculación del juez lo es a los hechos del proceso, que son del resorte de las partes, en tanto que de su cargo es la determinación del derecho que gobierna el caso, aún con prescindencia del invocado por las partes, por ser el llamado a subsumir o adecuar los hechos acreditados en el proceso a los supuestos de hecho de la norma que los prevé para de esa manera resolver el conflicto”<sup>10</sup>

En este entendido y por ser de Garzón Huila, el último lugar de prestación de servicios del trabajador, por su domicilio y por lo reglado en el Artículo 12 del Código de Procedimiento Laboral, es usted señor Juez Laboral de Garzón- Huila, el competente para conocer del presente asunto laboral, la cuantía en este asunto, está por valor de **(\$ 47.509.594 M/L)** por lo que estamos en presencia de un Proceso Ordinario Laboral de Primera Instancia, procedimiento reglado en el Capítulo XIV- Título I, artículo 74 y SS del Código de Procedimiento Laboral.

<sup>10</sup> CORTE SUPREMA DE JUSTICIA SALA DE CASACIÓN LABORAL LUIS GABRIEL MIRANDA BUELVAS Magistrado ponente SL17741-2015 Radicación n.º 41927 Acta 040 Bogotá, D. C., once (11) de noviembre de dos mil quince (2015).

---

## **10. MEDIOS DE PRUEBA (Numeral, Artículo 25 Del CPT Y SS)**

Para los efectos a que haya lugar téngase como tales las siguientes:

**a) Documentales:**

- 1)** Copia de la cedula de ciudadanía de JUAN RICARDO GONZALEZ (1 folio)
- 2)** Poder debidamente conferido. (3 folios)
- 3)** Copia contrato individual de trabajo. (2 folios)
- 4)** Copia certificado laboral del 05 de marzo de 2019 (1 folio)
- 5)** Requerimiento Extrajudicial del 12 de febrero de 2019. (5 folios)
- 6)** Certificado de entrega positiva – requerimiento (1 Folio)
- 7)** Recibo de envió requerimiento (1 Folio)
- 8)** Comunicado del 14 de marzo de 2019 (2 folios)
- 9)** Constancia de No comparecencia No. 026- Inspección de Trabajo (1 folio)
- 10)** Constancia laboral – Información de Impreso del 17 de agosto de 2017.
- 11)** Comprobante de pago de nómina del 16 al 30 de septiembre de 2017. (1 folio)
- 12)** Comprobante de pago de nómina del 16 al 31 de enero de 2017. (1 folio)
- 13)** Certificación de la junta regional de calificación de invalidez del 15 de marzo de 2017. (1 folio)
- 14)** Historia clínica de medicina laboral (2 folios)
- 15)** Comunicado 14100- Información determinación de origen mixto de la junta regional de calificación de invalides- siniestro No. 227021837 (1 folio)
- 16)** Junta Regional de calificación de invalidez del Huila- formulario de dictamen para la calificación de la perdida de la capacidad laboral. (3 folios)
- 17)** Comunicado 20500 – Notificación determinación de Origen – Positiva Compañía de Seguros. (1 folio)
- 18)** Formulario de dictamen para determinación de origen del accidente, de la enfermedad y la muerte – Solicitud 1716918 del 28 de junio de 2016. (6 folios)

- 
- 19) Comunicado del 03 de octubre de 2017 (4 folios) – justificación no asistencia a la conciliación prejudicial. (4 folios)
  - 20) Documento suscrito por el Medico radiólogo Enrique Ortiz Tovar del 13 de septiembre de 2016. (1 folio)
  - 21) Certificado medio de egreso del 02 de octubre de 2017. (3 folios)
  - 22) Solicitud interconsultas extramural (1 folio)
  - 23) Reporte Notas de evolución (2 folios)
  - 24) Valoración por el – Especialista en Medicina Física y rehabilitación (2 folios)

**b) EXHIBICIÓN DE DOCUMENTOS:**

Solicito su señoría conminar mediante oficios a la demandada, para que, dentro del término legal previsto para el efecto, allegue al despacho los siguientes documentos:

1. Original de Contrato de trabajo. Si lo tiene.
2. Todas las Diligencias de descargos efectuadas al trabajador. Si las hubiere
3. Todos los memorandos y/o llamados de atención elevados al trabajador.
4. Documento Apertura formal del proceso disciplinario que motivo la desvinculación de mi respetando.
5. Carta de terminación del contrato.
6. Copia Formato de Liquidación Original suscrita por el trabajador.

En caso contrario, que manifieste que no los tiene o que nunca los hizo.

**c) INTERROGATORIO DE PARTE:**

Solicitó su señoría, se sirva fijar fecha y hora para adelantar el correspondiente interrogatorio de parte, el cual lo haré llegar en sobre cerrado o de forma pública en su debida oportunidad procesal, a **LILIA ROCIO SALAMANCA GUALTEROS CC. No. 52.380.802,**

en su condición de propietaria y representante legal del Establecimiento de Comercio denominado **DINAMIC LOOK PELUQUERIA** buscando con ello, identificar y esclarecer las circunstancias de modo, tiempo y lugar en que se suscitaron los hechos acá expuestos.

d) **LAS DE OFICIO.** Solicito señor juez, las que considere pertinente y conducente para el asunto objeto de esta Litis.

## **11. DE LOS ANEXOS**

Además de los relacionados en el acápite de pruebas, téngase como tales lo siguientes:  
Certificado de existencia y representación legal de la sociedad demandada.

Del señor juez, con mi acostumbrado respeto.



**HAROLD GIOVANNY URRIAGO GÓMEZ**

CC. No. 1.032.395.543 de Bogotá D.C.

TP. No. 221.125 del C.S. de la J.