

ESCRITO DE SUBSANACIÓN DE DEMANDA

Nelsy Pajajoy Bolaños <magys333@hotmail.com>

Mar 26/01/2021 11:48 AM

Para: Juzgado 09 Laboral - Valle Del Cauca - Cali <j09lccali@cendoj.ramajudicial.gov.co>; hogarinfantilositos@hotmail.com <hogarinfantilositos@hotmail.com>; ANDREA_PAREDES@HOTMAIL.COM <ANDREA_PAREDES@HOTMAIL.COM>

📎 4 archivos adjuntos (716 KB)

MEMORIAL SUBSANACION.pdf; DEMANDA LABORAL DE ELIZABETH M.pdf; PODER.pdf; Correo_ Nelsy Pajajoy Bolaños - Outlook.pdf;

BUENOS DIAS HAGO ENVIO DE 4 ARCHIVOS CORRSPONDIENTES A ESCRITO
DESUBSANACION, DEMANDA , PODER CORREO

IGUALMENTE SE INFORMA AL JUZGADO QUE SE ENVIA JUNTO CON ESTE CORREO COPIA A LOS
DEMANDADOS A LOS CORREOS ELECTRONICOS

ATT

Nelsy Magaly Pajajoy Bolaños
NELSY MAGALY PAJAJOY BOLAÑOS
C.C.N° 59.708.004 de la Unión (N)
T. P. # 332764 del C. S. de la J.

Enviado desde [Outlook](#)

Señores:

JUZGADO NOVENO LABORAL DEL CIRCUITO DE CALI

E. S. D.

REF: **ORDINARIO PRIMERA INSTANCIA**
DTE: **ELIZABETH MONTENEGRO GOMEZ**
DDO: **HOGAR INFATIL LOS OSITOS LA FLORESTA**
RAD: **760013105009202100014-00**

NELSY MAGALY PAJAJÓY BOLAÑOS, mayor de edad, domiciliada y
residenciada en Cali (V), identificado con la cédula de ciudadanía No.59.708.004,
expedida en La Unión (N), Abogada en ejercicio, portadora de la Tarjeta
Profesional No.332764, expedida por el Consejo Superior de la
Judicatura, obrando en calidad de apoderada Judicial de la señora de la señora
ELIZABETH MONTENEGRO GÓMEZ, también mayor, vecina de esta ciudad,
identificada con la cédula de ciudadanía No 67.011.916, expedida en Cali (Valle),
de la manera más respetuosa, le manifiesto a Usted, que, con respecto al auto
interlocutorio N° 0103 del diecinueve (19) de enero de dos mil veintiuno (2021) de Cali
Valle, y publicado en los estados el 20 de enero del mismo año , deseo hacer las
siguientes aclaraciones, con el fin de subsanar las falencias señaladas en el auto
referido:

Manifiesta usted que:

1. El poder conferido en el presente asunto, no es suficiente conforme lo preceptúa el artículo 74 del Código General del Proceso, por cuanto el mismo no faculta para reclamar lo pretendido en los numerales SEGUNDO, SEGUNDO A; SEGUNDO C, y SEXTO del acápite de PRETENSIONES de la demanda.

Considero que le asiste razón al Despacho por lo cual se procede a corregir y redactar nuevamente el poder, de conformidad al art 74 del C.G.P. Donde mi prohijada me faculta para reclamar lo pretendido en los numerales SEGUNDO, SEGUNDO A; SEGUNDO C, y SEXTO del acápite de PRETENSIONES de la demanda.

Así mismo en el punto dos manifiesta:

2. ya que en el poder allegado se faculta para solicitar que se reconozca que la relación laboral entre la demandante y el accionado HOGAR INFANTIL LOS OSITOS LA FLORESTA fue entre el 9 de enero de 2018 al 31 de julio de 2018; posteriormente aduce que dicho reconocimiento, es durante el lapso comprendido entre el 14 de enero de 2010 y el 18 de agosto, sin mencionar el año. Por otro lado en el escrito de la demanda, se solicita se reconozca dicha relación laboral derivada de diferentes contratos laborales celebrados durante el periodo comprendido entre el 14 de enero de 2010 al 18 de agosto de 2018. Teniendo en cuenta lo anterior, se hace necesario se sirva aclarar cuál es realmente el periodo durante el cual busca se reconozca la relación laboral que hubiera existido entre las partes de la presente demanda

Con respecto a este numeral 2 Considero que le asiste razón al Despacho por lo cual se procede corregir en la demanda: LA PRETENSION PRIMERA, EL HECHO PRIMERO, EL HECHO DECIMO y el poder donde se aclaran las fechas de los extremos laborales quedando así:

PRETENSIONES PRINCIPALES:

PRIMERA: DECLARAR que entre la Entidad **HOGAR INFANTIL LOS OSITOS LA FLORESTA** CON NIT 890.312.208-3., y la señora **ELIZABETH MONTENEGRO GÓMEZ**, en calidad de trabajadora, existieron los siguientes contratos laborales a término fijo: el primero entre el 14 de enero del 2010 al 16 de diciembre del 2010, el segundo desde el 14 de enero del 2011 al 17 de diciembre del 2011, tercero del 20 de enero del 2012 al 30 de junio del 2012, el cuarto 01 de julio del 2012 al 17 de diciembre del 2012, el quinto entre el 10 de enero del 2013 al 13 de diciembre del 2013. Sexto, del 8 de enero del 2014 al 18 de Agosto del año 2018 fecha en la que termino de manera unilateral.

HECHOS:

PRIMERA: La señora **ELIZABETH MONTENEGRO GÓMEZ**, se vinculó a laborar al servicio de la empresa **HOGAR INFANTIL LOS OSITOS LA FLORESTA**,

mediante varios contratos de trabajo a término fijo en los siguientes extremos: el primero entre el 14 de enero del 2010 al 16 de diciembre del 2010, el segundo desde el 14 de enero del 2011 al 17 de diciembre del 2011, el tercero del 20 de enero del 2012 al 30 de junio del 2012, el cuarto 01 de julio del 2012 al 17 de diciembre del 2012, quinto, del 10 de enero del 2013 al 13 de diciembre del 2013. Sexto del 8 de enero del 2014 al 31 de julio del 2014 este (prorroga por incapacidades), y termina el 18 de Agosto del año 2018. De manera unilateral.

DECIMO: La empresa, **HOGAR INFANTIL LOS OSITOS LA FLORESTA, FLORESTA** se ha sustraído de su obligación de pagar la liquidación de las prestaciones sociales al momento de finalizar el contrato de trabajo, esto es a partir de 18 de agosto del 2018.

Con respecto al poder se aclara igualmente los extremos laborales.

Anexos

- Demanda corregida en un solo escrito
- Poder
- Certificación de envió del poder del correo de la demandante al correo del apoderado.

SE ENVIA COPIA DEL CORREO DEL ESCRITO DE SUBSANACION AL DEMANDADO

Notificaciones

Recibo notificaciones en la carrera 75# 3C-11 Apto 802 bloque 5 conjunto la Arboleda barrio Alférez real Cali Valle correo magys333@hotmail.com o al nmpb333@gmail.com celular 3104105226.

Atentamente,

Nelsy Magaly Pajajoy Bolaños

NELSY MAGALY PAJAJOY BOLAÑOS

C.C. N° 59.708.004 de la Unión (N)

T. P. # 332764 del C. S. de la J.

Señor(a)
JUEZ LABORAL CIRCUITO CALI (REPARTO)
E. S. D.

Referencia: **Proceso Ordinario Laboral de Primera Instancia**
Demandante: **ELIZABETH MONTENEGRO GÓMEZ, 67.011.916.**
Demandada: **HOGAR INFANTIL LOS OSITOS LA FLORESTA NIT**
890.312.208-3

NELSY MAGALY PAJAJÓY BOLAÑOS, mayor de edad, domiciliada y residenciada en Cali (V), identificado con la cédula de ciudadanía No.59.708.004, expedida en La Unión (N), Abogada en ejercicio, portadora de la Tarjeta Profesional No.332764, expedida por el Consejo Superior de la Judicatura, obrando en calidad de apoderada Judicial de la señora de la señora **ELIZABETH MONTENEGRO GÓMEZ**, también mayor, vecina de esta ciudad, identificada con la cédula de ciudadanía No 67.011.916, expedida en Cali (Valle), de manera respetuosa, le manifiesto a Usted, SEÑORÍA, que instauró demanda **ORDINARIA LABORAL DE PRIMERA INSTANCIA**, en contra de **HOGAR INFANTIL LOS OSITOS LA FLORESTA**, NIT 890.312.208-3., a través de su representante legal la señora **ANDREA ROCÍO PAREDES** mayor, identificada con la cédula de ciudadanía No **1.135.512.699.**, expedida en Cali (Valle), o por quien haga sus veces de representante legal al momento del auto admisorio de la demanda, para que, mediante el trámite legal correspondiente, se profiera, en sentencia definitiva que haga tránsito a cosa juzgada, las declaraciones y condenas que indicaré en el acápite del petitum de la demanda, en los siguientes términos:

PRETENSIONES:

PRIMERA: DECLARAR que entre la Entidad **HOGAR INFANTIL LOS OSITOS LA FLORESTA** CON NIT 890.312.208-3., y la señora **ELIZABETH MONTENEGRO GÓMEZ**, en calidad de trabajadora, existieron los siguientes contratos laborales a término fijo: el primero entre el 14 de enero del 2010 al 16 de diciembre del 2010, el segundo desde el 14 de enero del 2011 al 17 de diciembre del 2011, tercero del 20 de enero del 2012 al 30 de junio del 2012, el cuarto 01 de julio del 2012 al 17 de diciembre del 2012, el quinto entre el 10 de enero del 2013 al 13 de diciembre del 2013. Sexto, del 8 de enero del 2014 al 18 de Agosto del año 2018 fecha en la que terminó de manera unilateral.

SEGUNDA: Declarar **INEFICAZI EL DESPIDO** De Conformidad Con El Inciso 2 Del Art 26 De La Ley 361 De 1997. **NO DISCRIMINACION A PERSONA EN SITUACION DE DISCAPACIDAD.**

a) Que, como consecuencia de lo anterior, solicito se ordene la reinstalación o reubicación de la señora **ELIZABETH MONTENEGRO GÓMEZ**, al cargo que venía desempeñando o aun cargo en iguales o mejores condiciones al que ejerció hasta el momento de su desvinculación sin solución de continuidad.

b) Condenar a **HOGAR INFANTIL LOS OSITOS LA FLORESTA**, y la

Señora ANDREA ROCÍO PAREDES pagar a la señora **ELIZABETH MONTENEGRO GÓMEZ**, los salarios dejados de pagar a raíz del despido con sus prestaciones sociales desde la fecha del despido 18 de agosto de 2018, y hasta que se haga efectivo el reintegro. Hasta la presentación de la demanda se estiman en la suma de veinte millones setecientos ochenta y un mil treinta y siete pesos (\$ 20.781.037).

- c) Condenar a **HOGAR INFANTIL LOS OSITOS LA FLORESTA**, a pagar la Indemnización Consagrada En La Ley 361 De 1997 Art 26 Correspondiente 180 Días de salario, suma que la estimo en cinco millones doscientos dieciseises mil quinientos ochenta pesos (\$ 5.216.580.).

TERCERA- CONDENAR a HOGAR INFANTIL LOS OSITOS LA FLORESTA, en calidad de Empleador, a pagar a la señora **ELIZABETH MONTENEGRO GÓMEZ**, en calidad de TRABAJADORA, una vez quede ejecutoriada la sentencia el pago de 10 días laborados por mi poderdante que se encuentran en mora que se estiman en correspondientes al mes de agosto del 2018. Correspondiente a la suma de doscientos ochenta y nueve mil ochocientos diecisiete pesos (\$ 289.817). MCTE

CUARTA: DECRETAR a HOGAR INFANTIL LOS OSITOS LA FLORESTA, en calidad de Empleador, a pagar a la señora **ELIZABETH MONTENEGRO GÓMEZ**, en calidad de TRABAJADORA, una vez quede ejecutoriada la sentencia, las costas y agencias en derecho, que se causen con el este proceso.

QUINTA: Que se reconozca cualquier derecho que resultare debatido y aprobado durante el trámite judicial conforme a las facultades Ultra y Extra-Petita otorgadas al Juez Laboral.

SEXTA: Sobre las condenas que se produzcan en el proceso, se ordene pagar la correspondiente indexación o corrección monetaria.

PRETENSIONES SUBSIDIARIAS

De no proceder las pretensiones principales esto es el reintegro de la señora, **ELIZABETH MONTENEGRO GÓMEZ** solicito se proceda a decretar las siguientes acreencias laborales en los siguientes términos:

PRIMERA: DECRETAR que se condena a la **Entidad HOGAR INFANTIL LOS OSITOS LA FLORESTA NIT 890.312.208-3.**, representada legalmente por la Señora **ANDREA ROCÍO PAREDES**, en calidad de **Empleador**, a pagar a la señora **ELIZABETH MONTENEGRO GÓMEZ**, en calidad de **TRABAJADORA**, una vez quede ejecutoriada la sentencia, las siguientes acreencias laborales que se hayan causado y causen desde la terminación del contrato y dejadas de pagar por el Empleador:

A. CONDENAR: A HOGAR INFANTIL LOS OSITOS LA FLORESTA, NIT 890312208-3, en calidad de Empleador a pagar a la señora **ELIZABETH MONTENEGRO GÓMEZ**, la remuneración pactada en las condiciones, periodos y lugares convenidos, así:

1.- AUXILIO DE CESANTÍA, período desde el 1 de enero de 2018, hasta el día 18/08/2018, el cual se estima en quinientos cincuenta mil seiscientos cincuenta y cuatro pesos (\$ 550.654) m/l.

2.- INTERESES A LAS CESANTÍAS, período desde el 1 de enero de 2018, hasta el día 18/08/2018 el cual se estima en cuarenta y un mil ochocientos cincuenta pesos (\$ 41.850) m/l.

3.- PRIMA DE SERVICIOS: Primer semestre, período desde 01/01/2018 al 18/08/2018, se estima en la suma quinientos cincuenta mil seiscientos cincuenta y cuatro pesos (\$ 550.654) m/l.

4.- VACACIONES: Desde el 14 de enero del 2014 al 18/08/2018 se estima en la suma de un millón ochocientos nueve mil ochocientos setenta y siete pesos (\$ 1.809.877) m/l.

SEGUNDA: DECRETAR que, como consecuencia de lo anterior, se condena a la Entidad **HOGAR INFANTIL LOS OSITOS LA FLORESTA**, en calidad de **Empleador**, a pagar a la señora **ELIZABETH MONTENEGRO GÓMEZ**, en calidad de **TRABAJADORA**, una vez quede ejecutoriada la sentencia, **la indemnización por falta de pago** estipulada en el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, la cual se hace exigible a partir del 1 de agosto de 2018 y hasta cuando efectivamente se realice el pago de las prestaciones sociales, a la tasa máxima estipulada para crédito de libre asignación la cual hasta la presentación de la demanda se calcula en cuatrocientos sesenta y cinco mil seiscientos catorce pesos (\$ 465.614) MCTE

TERCERA: CONDENAR a **HOGAR INFANTIL LOS OSITOS LA FLORESTA**, y la Señora **ANDREA ROCÍO PAREDES**, y el **INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENETAR FAMILIAR REGIONAL VALLE DEL CAUCA**, en calidad de Empleador, a pagar a la señora **ELIZABETH MONTENEGRO GÓMEZ**, en calidad de **TRABAJADORA**, una vez quede ejecutoriada la sentencia, la indemnización por despido injusto estipulada en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo la cual la estimo en cuantía de tres millones ochocientos dos mil cuarenta y cuatro pesos (\$3.802.044)

HECHOS:

PRIMERO: La señora **ELIZABETH MONTENEGRO GÓMEZ**, se vinculó a laborar al servicio de la empresa **HOGAR INFANTIL LOS OSITOS LA FLORESTA**, mediante varios contratos de trabajo a término fijo en los siguientes extremos: el primero entre el 14 de enero del 2010 al 16 de diciembre del 2010, el segundo desde el 14 de enero del 2011 al 17 de diciembre del 2011, el tercero del 20 de enero del 2012 al 30 de junio del 2012, el cuarto 01 de julio del 2012 al 17 de diciembre del 2012, quinto, del 10 de enero del 2013 al 13 de diciembre del 2013. Sexto del 8 de enero del 2014 al 31 de julio del 2014 este (prorroga por incapacidades), y termina el 18 de Agosto del año 2018. De manera unilateral.

SEGUNDO: Las labores para las cuales fue contratado mi poderdante, eran las de "AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES" en la empresa **HOGAR INFANTIL LOS OSITOS LA FLORESTA.**

TERCERO: La señora **ELIZABETH MONTENEGRO GÓMEZ**, durante el vínculo laboral realizaba las funciones de recibir y entregar los niños cuando así le soliciten, responder por el manejo de equipos y dotación, mantener en orden aseo los implementos de trabajo, dejar organizado y aseado los diferentes sitios de trabajo que le correspondan por asignación, responder por las entradas y salidas de los implementos de aseo, a cumplir órdenes e instrucciones que imparta el director, entre otras actividades especificadas en el contrato.

CUARTO: Mi poderdante cumplía con un horario de trabajo de 8 horas diarias, para 48 semanales, de lunes a sábado.

QUINTO: Mi poderdante al finalizar el vínculo laboral devengaba un salario de \$781.242 pesos, más auxilio de transporte \$ 88.211 pesos.

SEXTO: Mi poderdante manifiesta que durante el tiempo que laboro para la entidad se encontraba en tratamiento médico con un diagnóstico de: falta de consolidación pseudoartrosis, con antecedentes de osteomielitis de humero derecho a los 14 años, neuroplaxia tardía nervio radial.

SEPTIMO: Manifiesta la señora **ELIZABETH MONTENEGRO GÓMEZ**, que en el año 2017 fue llevada a procedimiento quirúrgico donde se realizó cirugía reconstructiva de humero proximal derecho con halo injerto y osteosíntesis por pérdida séptica de humero proximal, recibió terapia física, manejo, las incapacidades fueron frecuentes y prolongadas debido al dolor, en enero de 2018 se procedió al reintegro pero igualmente se dieron incapacidades cortas de 3 días, hasta el momento está pendiente definir procedimiento quirúrgico.

OCTAVO: Dice la señora **ELIZABETH MONTENEGRO GÓMEZ**, que su situación de estado de salud siempre lo supo su empleador ya que las incapacidades se radicaban a la directora YURI ROYERO, quien desempeñaba el cargo de directora de la entidad.

NOVENO: Declara la señora **ELIZABETH MONTENEGRO GÓMEZ**, que el día 18 de agosto de 2018, fue citada a una reunión en ASHOIVA, donde se encontraba todo el personal directivo de hogar infantil los ositos la floresta, y es en ese momento donde se le informa de manera verbal que ya no podía seguir con el contrato laboral, sin darle ninguna justa causa para su despido, a lo cual refiere mi prohilada que manifestó que su despido era injusto e ilegal por el estado de salud, y que aún se encontraba pendiente definir cirugía, y que no había una carta de autorización del ministerio de trabajo para que proceda el despido. Sin embargo le manifiestan que ASHOIVA, es la nueva asociación que será la encargada del hogar infantil los ositos la floresta, y que ellos no van a continuar con el contrato de la aquí demandada por su estado de salud.

DECIMO: La empresa, **HOGAR INFANTIL LOS OSITOS LA FLORESTA, FLORESTA** se ha sustraído de su obligación de pagar la liquidación de las prestaciones sociales al momento de finalizar el contrato de trabajo, esto es a partir de 18 de agosto del 2018.

DECIMO PRIMERO: DECLARA la señora **ELIZABETH MONTENEGRO GÓMEZ**, que hogar infantil los sitios no le pago los últimos diez días de salario.

DECIMA SEGUNDA: A la fecha, la empresa, **HOGAR INFANTIL LOS OSITOS LA FLORESTA, FLORESTA**, no ha manifestado voluntad de pago ni ánimo de conciliación alguno con mi poderdante, pese de que en múltiples ocasiones de manera verbal se le ha solicitado, a la señora **ANDREA ROCÍO PAREDES**, sea pagada la liquidación de las prestaciones sociales.

DECIMO TERCERA: Manifiesta la mí a poderdante que **HOGAR INFANTIL LOS OSITOS LA FLORESTA, FLORESTA**, para el año 2018 hacia parte de lista de los hogares infantiles que se encontraban como entidades contratadas por el ICBF, donde esta entidad le hacía seguimiento admirativo, físico y financiero, para el desembolso del dinero, donde se debía incluir el pago de nómina, planillas de seguridad social. Etc.

DECIMA CUARTA: La Señora **ELIZABETH MONTENEGRO GÓMEZ**, me ha conferido poder especial y suficiente para iniciar este proceso.

LIQUIDACION

LIQUIDACIÓN ANUALIZADA DE PRESTACIONES SOCIALES.

Periodo Cesantías:	AÑO	MES	DIA
Fecha Inicial	2018	1	1
Fecha final	2018	8	18
Período prima serv.:	AÑO	MES	DIA
Fecha Inicial	2018	1	1
Fecha final	2018	8	18
Período Vacaciones.:	AÑO	MES	DIA
Fecha Inicial	2014	1	1
Fecha final	2018	8	18

Salario base:	\$ 781.242
Auxilio Transporte:	\$ 88.211

CONCEPTO	DIAS	DEVENGADO	DEDUCCION
CESANTIAS	228	\$ 550.654	
INTERESES CESANTIAS	228	\$ 41.850	
VACACIONES	1668	\$ 1.809.877	
PRIMA	228	\$ 550.654	
	SUBTOTAL	\$ 2.953.034	\$ 0
		TOTAL NETO PAGADO	\$ 2.953.034

Cálculo de la Indemnización Contratos A Termino Despido Sin Justa Causa					
	AÑO	MES	DÍA	Tiempo Restante en:	
Fecha de Terminación contrato:	2019	1	14	Días	Años
Fecha de Despido:	2018	8	18	146	0,4
Ingreso Mensual:	\$ 781.242,00				
Ingreso Diario:	\$ 26.041,40				
Total Indemnización:	\$ 3.802.044,40				

Salarios dejados de percibir desde el despido hasta la reubicación					
	AÑO	MES	DÍA	Tiempo Laborado en:	
Fecha Actual:	2020	11	5	Días	
Fecha de Liquidación	2018	8	18	798	
ingreso Mensual:	\$ 781.242,00				
Ingreso Diario:	\$ 26.041,40				
Total Indemnización	\$ 20.781.037,20				

ingreso Mensual + aux de transporte:	\$ 781.242,00 + 88211
Días laborados pendientes de pago	10 días
Ingreso Diario:	\$ 28.981
Total	\$ 289.817

ingreso Mensual + aux de transporte:	\$ 781.242,00 + 88211
INDEMNIZACION ESTABILIDAD LABORAL Ley 361 De 1997 Art 26	180 días
Ingreso Diario:	\$ 28.981
Total	\$ 5.216.580

INDEMNIZACION POR EL NO PAGO DE LA LIQUIDACION

CAPITAL	FECHA	TASA I,CORRIENTE	TASA USURA	CUOTA
\$781.242	AGOSTO DE 2018	27.91	2,07%	\$ 16.171
\$781.242	SEP 2018	27.72	2.06 %	\$16.093
\$781.242	OCTUBRE 2018	27.45	2.04 %	\$15.937
\$781.242	NOVIEMBRE 2018	27.24	2.03 %	\$ 34.070
\$781.242	DICIEMBRE 2018	27.10	2.02 %	\$15781
\$781.242	ENERO 2019	26.74	1.99%	\$15.546
\$781.242	FEBRERO 2019	27.55	2.05 %	\$16.015
\$781.242	MARZO 2019	27.06	2.02 %	\$15.781
\$781.242	ABRIL 2019	26.98	2.01%	\$15.702
\$781.242	MAYO 2019	27.01	2.01%	\$15.702
\$781.242	JUNIO 2019	26.95	2.01%	\$15.702
\$781.242	JULIO 2019	26.92	2.01%	\$15.702
\$781.242	AGOSTO 2019	26.98	2.01%	\$15.702
\$781.242	SEPTIEMBRE 2019	26.98	2.01%	\$15.702
\$781.242	OCTUBRE 2019	26,65%	1,99%	\$15.546

\$781.242	NOVIEMBRE 2019	26,55%	<u>1.99%</u>	\$15.546
\$781.242	DICIEMBRE 2019	26,37%	<u>1.97%</u>	\$15.390
\$781.242	ENERO 2020	26,16%	<u>1.96%</u>	\$15.312
\$781.242	FEBRERO 2020	26,59%	<u>1.98%</u>	\$15.468
\$781.242	MARZO 2020	26,43%	<u>1.97%</u>	\$15.390
\$781.242	ABRIL 2020	26,04%	<u>1.95%</u>	\$15.234
\$781.242	MAYO 2020	25,29%	<u>1.95%</u>	\$15.234
\$781.242	JUNIO 2020	25,18%	<u>1.89%</u>	\$14.765
\$781.242	JULIO 2020	25,18%	<u>1.89%</u>	\$14.765
\$781.242	AGOSTO 2020	25,44%	<u>1.91%</u>	\$14.922
\$781.242	SEPTIEMBRE 2020	25,53%	<u>1.91%</u>	\$14.922
\$781.242	OCTUBRE 2020	25,14%	<u>1.89%</u>	\$14.765
\$781.242	NOVIEMBRE 2020	24,76%	<u>1.86%</u>	\$14.531
\$781.242	DICIEMBRE 2020	24,19%	<u>1.82%</u>	\$14.218
	-----	-----	-----	\$ 465.614

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Sirven como fundamentos de derecho, las siguientes disposiciones:

- Artículos 1, 2, 29, 53, 83 y 229 de la Constitución Política de Colombia;
- Artículos 22, 23, 29, 37, 47, 57, 59, 61, 64, 65, 104, 193, 249, 306, 488 y 489 del Código Sustantivo del Trabajo.
- Ley 15 de 1959, reglamentado por el decreto 1258 de 1959.
- Ley 50 de 1990 y Decreto 116 de 1976. Ley 100 de 1993.
- Demás normas concordantes y aplicables al presente asunto.
- Sentencia 36182 del 27 de febrero de 2013 con ponencia del magistrado Caros Mario Díez Henao.
- Sentencia de la sala laboral de la Corte suprema de justicia número 35603 del 01 de febrero de 2011, con ponencia del magistrado Luis Gabriel Miranda Vuelvas.
- Sentencia de la sala laboral de la Corte suprema de justicia número 14379 del 27 de marzo de 2001, con ponencia del magistrado Luis Gonzalo Toro.
- La Ley 361 de 1997.

RAZONES DE DERECHO:

Las normas de derecho citadas se encuentran en las obligaciones de carácter económico y prestacional a cargo del empleador derivadas del contrato de trabajo o de la relación laboral establecida en el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo.

El artículo 22 del Código Sustantivo del Trabajo, establece que el contrato de trabajo es aquel por el cual una persona se obliga a prestar un servicio personal a otra persona natural o jurídica, bajo dependencia o Subordinación de la segunda y mediante una remuneración por los servicios prestados.

Ahora bien, en toda relación laboral, los empleadores están obligados a pagar a sus trabajadores, entre otras, las siguientes acreencias laborales, tales como:

Auxilio de cesantías (Art. 249 del C.S.T.)

Intereses a las cesantías (inciso 2º del artículo 99 de la Ley 50 de 1990)
 Prima de servicios (Art. 306 del C.S.T.)
 Vacaciones (Art. 186 del C.S.T.)

A la fecha de presentación de la demanda, la entidad demandada NO le ha pagado a mi poderdante el valor correspondiente a la liquidación definitiva de las prestaciones sociales, las cuales se hicieron exigibles a la finalización del contrato, como son: auxilio de cesantías, intereses a las cesantías, Prima de servicios y vacaciones.

Por lo anterior, la entidad demandada deberá pagar a mi poderdante la indemnización por falta de pago consagrada en el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, la que se liquidará oportunamente por el Despacho, al momento de proferir sentencia.

Teniendo en cuenta que la Constitución Política, en especial los artículos 1, 2, 53, establecen que es deber del Estado proteger los derechos de los trabajadores, por tanto, es deber de los empleadores cancelar a aquellos, todas sus acreencias laborales, en el mismo momento en que se hacen exigibles y siempre respetando el mínimo de derechos contemplados en la carta política y no dilatar el pago o evadirlo, como nefastamente ha ocurrido en el caso que se demanda.

Ahora, como quiera que a la Entidad Empleadora, se le han efectuado varios reclamos, de manera verbal, a fin de que proceda a la cancelación de los mismos y no lo ha hecho, se hace merecedora al pago de las sanciones previstas en la ley, para los efectos moratorios.

Sobre la materia de esta reclamación, me permito traer a colación, lo que ha manifestado la Honorable Corte Constitucional, en Sentencia C – 079 DE 1999, con Magistrada Ponente, MARIA VICTORIA SÁCHICA MÉNDEZ:

“...INDEMNIZACION MORATORIA-Clases

El artículo 65 del C.S.T., en el numeral 1o. acusado, establece la indemnización moratoria - también llamada en el lenguaje corriente "salarios caídos" - en la forma de una reparación a cargo del empleador que retarda el pago de los salarios y prestaciones sociales que se le adeudan al trabajador al momento de la terminación del respectivo contrato de trabajo, consistente en una suma igual al último salario diario por cada día de demora en la cancelación de lo adeudado. Se presenta así un mecanismo de apremio al empleador que demora dichos pagos cuando ya no existe una acción con origen contractual para hacerlos exigibles pero que permite compensar la pérdida del poder adquisitivo del dinero del trabajador, por permanecer en manos del empleador. De lo anterior, se deduce que en la legislación laboral existen dos criterios distintos, referidos también a situaciones diferentes, de reparación al trabajador por el no pago de las acreencias laborales : de un lado, la indemnización clásica, no tarifada prevista en el numeral 1) del artículo 64 del C.S.T. De otra parte, la indemnización tarifada, denominada en el derecho laboral Forfaitaire, regulada en los numerales 2), 3) y 4) del mismo artículo.

CONTRATO DE TRABAJO EN EJECUCION E INDEMNIZACION MORATORIA-Improcedencia

El criterio de diferenciación aplicado en el caso que se analiza y que se controvierte por el demandante, a partir de la vigencia o no de un vínculo contractual de naturaleza laboral, constituye una razón suficiente para que el legislador hubiese ordenado un trato desigual respecto de los derechos originados en cada situación, comparadas las indemnizaciones aplicables

según se trate de uno u otro evento, así como frente a los mecanismos de protección procesal de tales derechos, y los medios probatorios invocables, hecho que para la Corte representa un sustento objetivo y razonable. De igual manera, la Corte encuentra que al comparar desde el punto de vista de las garantías procesales y sustantivas previstas en ambas regulaciones en forma precisa y especial, de acuerdo con las características de cada situación jurídica regulada y en desarrollo de la libertad de configuración normativa que permite al legislador, según su sabiduría, expedir regulaciones en sentido y términos diferentes en circunstancias similares - en cuanto tiene que ver con el no pago de salarios y prestaciones sociales - se encuentran fundamentadas sobre supuestos fácticos y jurídicos diferentes, lo que impide que el trato desigual adquiera la connotación de discriminatorio. Por consiguiente y con fundamento en las consideraciones anteriores, la Corte concluye que el cargo formulado por el actor acerca de la vulneración de la Constitución Política en los artículos 13, 25, 53 (inciso final) y 58, con la expresión demandada del numeral 1o. del artículo 65 del C.S.T., al estimar que por la exclusión que supone de los trabajadores con contrato de trabajo en ejecución, de recibir una indemnización moratoria en los términos de esa preceptiva legal, debe ser negado.

INDEMNIZACION MORATORIA-Finalidad

La indemnización moratoria se constituye en una garantía necesaria para quien ya no cuenta con un contrato de trabajo ni las acciones que del mismo se desprenden para defenderse: en su lugar, la configuración de una causal de terminación injustificada por parte del empleador por el incumplimiento que tratan los artículos 57 y 62 del C.S.T., en la forma ya mencionada que constituye un mecanismo de protección efectivo de los derechos contractuales vulnerados.

DERECHO AL TRABAJO-Vulneración por no pago de remuneración

El trabajo, tanto físico como intelectual, ha sido constitucionalmente objeto de una protección especial del Estado y a su vez, reconocido como un derecho fundamental y una obligación social, realizable por toda persona en condiciones dignas y justas. De ahí que, el no pago al trabajador de la remuneración convenida, con la cual se retribuye el servicio a cargo, no sólo constituye una violación de ese mandato superior, sino también al principio de la dignidad humana y del mínimo vital individual y familiar, cuando el salario constituye la única forma de subsistencia del trabajador. Es más, una actuación en ese sentido, adicionalmente, atenta contra cualquier intento de consecución de la paz laboral y de un ambiente propicio para el desarrollo eficiente de las relaciones laborales económicamente productivas, que hace indispensable para su corrección, el establecimiento de mecanismos pertinentes para la adecuada satisfacción de las distintas acreencias laborales”.

Como ocurre en este caso, mi poderdante, a quien, hasta la fecha, la empresa **HOGAR INFANTIL LOS OSITOS LA FLORESTA, FLORESTA** no le ha realizado la correspondiente liquidación de prestaciones sociales, por lo tanto, se hace merecedora a que se le cancele la indemnización que contempla el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo.

Con respecto a la Estabilidad Ocupacional Reforzada.

La Ley 361 de 1997 en su artículo 26, establece:

“NO DISCRIMINACIÓN A PERSONA EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD. Ninguna persona en situación de discapacidad podrá ser

despedida o su contrato terminado por razón de su discapacidad, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.”

La Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, tuvo la oportunidad de pronunciarse en sentencia del 15 de julio de 2008, radicación 32532, bajo el siguiente tenor:

“Aclarado lo anterior, se observa que la Ley 361 de 1997 está dirigida de manera general a garantizar la asistencia y protección necesaria de las personas con limitaciones severas y profundas, pues así lo contempla su artículo 1º; al referirse a los principios que la inspiran y al señalar sus destinatarios, de modo que delimita el campo de su aplicación, como ya se anotó, a quienes padecen una minusvalía significativa.”

Por su parte, la Corte Constitucional en reiterados pronunciamientos entre ellos la T-198 de 2006, T-041 de 2014 y en la sentencia SU-049 de 2017, claramente ha expresado que el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada, surge para quienes han sido desvinculados sin autorización del Ministerio del Trabajo, aun cuando no presenten una situación de pérdida de la capacidad laboral moderada, severa o profunda, ni cuenten con certificación que acredite el porcentaje en que han perdido su fuerza laboral, si se evidencia una situación de salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores.

La misma Guardiana de la Constitución en sentencia SU-298 de 2015, explicó que cuando existen dos precedentes sobre una misma materia, uno de la jurisprudencia especializada y otro de la constitucional, es el precedente constitucional, por ser producto de la interpretación autorizada de la Constitución, que es norma de normas, el que debe irradiar la doctrina de las demás jurisdicciones. Además, la interpretación de la Corte Constitucional es menos restrictiva que la de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, por ende, en virtud del artículo 53 de la CP y 21 del CST, esta Sala cambia el criterio expuesto en pronunciamientos anteriores, acogiendo el más favorable y que se encuentra plasmado en las sentencias de constitucionalidad y de unificación la que se torna de obligatorio acatamiento.

Consecuencia, a efectos de determinar si una persona fue despedida, mientras gozada de una estabilidad reforzada derivada de su estado de discapacidad, se considera que deben cumplirse varios requisitos a saber:

1. **Que la peticionaria pueda considerarse una persona en situación de discapacidad, o en estado de debilidad manifiesta.**
2. **Que el empleador tenga conocimiento de tal situación.**
En los términos de la sentencia SU 047 de 2017, el empleador tiene la carga de la prueba de demostrar que el motivo del despido no fue la limitación de la trabajadora.
3. **Que el empleador demuestre que el motivo del despido no fue la limitación física de la demandante, con respecto a este requisito no hay descargos de mi poderdante que demuestren el**

despido por justa causa, pues el empleador lo realizó una vez el médico laboral retiró las restricciones laborales.

4. **Que el despido se lleve a cabo sin permiso del Ministerio del Trabajo artículo 137 decreto 19 d 2012.** En el presente asunto, la entidad demandada no acreditó el permiso previo para terminar el vínculo laboral del actor.

Para el caso en concreto de la señora ELIZABETH MONTENEGRO GOMEZ, está claro que cumple con los presupuestos establecidos, por lo tanto procede la estabilidad laboral reforzada, como su indemnización

ANÁLISIS NORMATIVO Y JURISPRUDENCIAL

La Corte Constitucional en reiterados pronunciamientos entre ellos la T-198 de 2006, T-041 de 2014 y en la sentencia SU-049 de 2017, claramente ha expresado que el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada, surge para quienes han sido desvinculados sin autorización del Ministerio del Trabajo, aun cuando no presenten una situación de pérdida de la capacidad laboral moderada, severa o profunda, ni cuenten con certificación que acredite el porcentaje en que han perdido su fuerza laboral, si se evidencia una situación de salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores.

La Guardiania de la Constitución en sentencia T- 188 de 2017, ha sostenido que los trabajadores que puedan catalogarse:

a) como (i) inválidos, (ii) en condición de discapacidad, (iii) disminuidos físicos, síquicos o sensoriales y (iv) en general todos aquellos que (a) tengan una considerable afectación en su salud; (b) que les “*impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares*”, y; (c) se tema que, en esas condiciones particulares, pueden ser discriminados por ese solo hecho, Eventos estos, que generan una debilidad manifiesta y, por tanto, tienen derecho a la “*estabilidad laboral reforzada*”

Estableciendo la misma Corte Constitucional en la misma T-188 de 2017 que, además del requisito administrativo de la autorización de la oficina del Trabajo, la protección constitucional dependerá de: (i) que se establezca que el trabajador se encuentra en una condición de salud que le impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en circunstancias regulares, *pues no cualquier afectación de la salud resulta suficiente para sostener que hay lugar a considerar al trabajador como un sujeto de especial protección constitucional*; (ii) que la condición de debilidad manifiesta sea conocida por el empleador en un momento previo al despido, y, finalmente, (iii) que no exista una justificación suficiente para la desvinculación, de manera que sea claro que el mismo tiene origen en una discriminación. En estos casos, la jurisprudencia ha señalado que, establecida sumariamente la situación de debilidad, corresponde al empleador acreditar suficientemente la existencia de una causa justificada para dar por terminado el contrato.

En consecuencia, a efectos de determinar si una persona fue despedida, mientras gozada de una estabilidad reforzada derivada de su estado de discapacidad, se considera que deben cumplirse varios requisitos a saber:

- **Que el empleador demuestre que el motivo del despido no fue la limitación física de la demandante.**
- **Que el despido se lleve a cabo sin permiso del Ministerio del Trabajo.**

Sobre este punto, recordamos la sentencia C-531 de 2000, en la que se precisa:

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

“..“

Sin embargo, resulta exigible al patrono que adelante una actuación previa al despido del trabajador discapacitado, ajustada a los principios establecidos en el artículo 29 de la Constitución Política sobre el debido proceso y defensa, en razón del carácter sancionatorio de la medida, permitiendo a las partes participar activamente en la presentación y contradicción de las pruebas, con publicidad de los actos y decisiones, así como en la práctica y valoración de las mismas bajo los principios de la sana crítica, como así se indicó en la Sentencia C-710 de 1996¹, a propósito del despido con justa causa de la trabajadora embarazada.”

La H. Corte Constitucional en Sentencia T- 141 de 2016 se ha pronunciado respecto a la “estabilidad reforzada de las personas...”.

“(...)”

La estabilidad reforzada de las personas con discapacidad o en condición de debilidad manifiesta en las distintas opciones productivas o de generación de ingresos. Reiteración de jurisprudencia

48. La Constitución Política de Colombia contiene diferentes disposiciones que protegen el derecho al trabajo. Así, el artículo 2º establece su condición de principio fundante de la organización social, el artículo 25 lo cataloga como derecho fundamental y el artículo 53 determina los principios mínimos que deben observarse en el marco de las relaciones laborales, uno de ellos la estabilidad en el empleo.

Concretamente, el derecho a la estabilidad reforzada para personas en situación de debilidad manifiesta por razones de salud ha sido construido con apoyo a los mandatos constitucionales contenidos en el artículo 1º, 13, 47, 54 y 95.

En particular, el artículo 13 de la Constitución Política establece la igualdad de derechos, consideración y respeto para todos los ciudadanos. De una parte, en el inciso primero se consagran la igualdad ante la ley y la prohibición de discriminación, componentes esenciales de la dimensión formal de la igualdad. Por otra parte, los incisos segundo y tercero, ordenan la adopción de un tratamiento diferencial, de carácter favorable, frente a personas en condición de debilidad manifiesta o vulnerabilidad, por medio de acciones positivas destinadas a superar las desventajas de hecho que se presentan en la sociedad para alcanzar así una igualdad material.

También es relevante mencionar que los artículos 47 y 54 de la Carta consideran sujetos de protección constitucional a las personas con

¹ M.P. Dr. Jorge Arango Mejía.

discapacidad, y ordena a las *autoridades estatales* la adopción de medidas adecuadas de protección, y a la sociedad en su conjunto dirigir esfuerzos concretos para su integración social.

Especial énfasis se debe hacer sobre el principio de solidaridad social, cuya fuente normativa se encuentra en los artículos 1º y 95 de la Constitución. Dicho principio ha sido desarrollado así:

“La jurisprudencia constitucional ha explicado que el principio de solidaridad, por regla general, debe ser objeto de desarrollo legislativo para que de éste se deriven deberes concretos en cabeza de las autoridades. Sin embargo, también ha señalado que este principio puede generar obligaciones impuestas directamente por la Constitución frente a grupos vulnerables, precisamente por su relación con el principio de igualdad material.”

La Corte ha señalado que el principio de solidaridad es *“un deber, impuesto a toda persona [y a las autoridades estatales] por el sólo hecho de su pertenencia al conglomerado social, consistente en la vinculación del propio esfuerzo y actividad en beneficio o apoyo de otros asociados o en interés colectivo.* También ha manifestado la Corte que la *solidaridad* posee una estructura compleja que abarca, al menos, las siguientes dimensiones: *“(i) [es] una pauta de comportamiento conforme a la cual deben obrar las personas en determinadas ocasiones; (ii) un criterio de interpretación en el análisis de las acciones u omisiones de los particulares que vulneren o amenacen los derechos fundamentales; (iii) Un límite a los derechos propios”.*

En desarrollo de estos mandatos, el Legislador expidió la Ley 361 de 1997, adoptando medidas para la integración laboral de la población con discapacidad. Por un lado, dispuso acciones positivas, tendientes a propiciar la contratación de personas con discapacidad, instaurando una serie de incentivos crediticios, tributarios y de prelación en procesos de licitación, adjudicación y contratación con el Estado.

En el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, se prohibió el despido discriminatorio de personas con discapacidad, creando así una restricción constitucionalmente legítima a la libertad contractual del empleador, quien sólo está facultado para terminar el vínculo laboral después de solicitar una autorización a la correspondiente oficina de trabajo, para que ésta determine si existe una justa causa para la terminación del vínculo. La sanción en caso de presentarse el despido de una persona con discapacidad sin el citado permiso, es el pago de una indemnización equivalente a 180 días de salario.

En la sentencia C-531 de 2000, la Corte Constitucional declaró la exequibilidad condicionada de la disposición considerando que el pago de la sanción no autoriza al empleador para despedir a la persona en situación de discapacidad, un despido de esa naturaleza carece de efectos, siendo procedente por lo tanto, el reintegro del afectado, sin solución de continuidad en materia de salarios y prestaciones sociales.

50. El concepto de integración implica la necesidad de brindarle a las personas en situación de discapacidad una estabilidad laboral reforzada y, en consecuencia, la adopción de medidas necesarias para ello. La estabilidad y ubicación laboral, han sido consideradas por la Corte Constitucional como un pilar importante para lograr el objetivo de integración social de las personas en situación de discapacidad. En consecuencia, cuando se analiza la relación laboral de trabajadores en situación de discapacidad, opera el principio de estabilidad en el empleo,

que consiste en la garantía de permanecer en él y gozar de cierta seguridad en la continuidad del vínculo contraído.

En estos términos, una medida que posibilita el ejercicio del derecho a la igualdad de las personas en situación de discapacidad es la *reubicación* laboral. Al respecto la Corte ha considerado que: *“Si la reubicación desborda la capacidad del empleador, o si impide o dificulta excesivamente el desarrollo de su actividad o la prestación del servicio a su cargo, el derecho a ser reubicado debe ceder ante el interés legítimo del empleador. Sin embargo, éste tiene la obligación de poner tal hecho en conocimiento del trabajador, dándole además la oportunidad de proponer soluciones razonables a la situación.”*

“(…)”.

MEDIOS DE PRUEBA:

Con el fin de demostrar la veracidad de los hechos narrados en la demanda, respetuosamente le solicito decretar y practicar los siguientes medios de prueba:

DOCUMENTALES. Para que sean tenidos en cuenta y se les otorgue pleno valor probatorio al momento de proferir sentencia, adjunto los siguientes documentos:

1. Copia de la cedula de la señora **LIZABETH MONTENEGRO GOMEZ**
2. Copia del Contrato laboral Suscrito entre la señora **ELIZABETH MONTENEGRO GOMEZ Y HOGAR INFANTIL LOS OSITOS LA FLORESTA**
3. Copia de la prórroga de contrato laboral
4. Certificado laboral expedido por **HOGAR INFANTIL LOS OSITOS LA FLORESTA**
5. Historia laboral (COLFONDOS).
6. Extracto Individual De Fondo De Cesantías (Fondo Nacional Del Ahorro.
7. Certificado Caja De Compensación COMFANDI.
8. Planilla Entidades Contratadas Por El ICBF En El 2018
9. Historia Clínica.
10. Certificado De Reconocimiento De Personería Y Representación Legal Del Hogar Infantil Ositos La Floresta. Expedido Por El ICBF.
11. Memorial Poder

TESTIMONIALES

Con el propósito de aclarar los hechos de esta demanda, de manera comedida, me permito solicitarle se sirva citar como testigos a los siguientes señores:

- **ALEJANDRA CONSUELO RIVAS ALBORNOZ**, dirección calle 55 # 47b – 28 barrio ciudad Córdoba Cali Valle, teléfono 3108393739 y 3116243272, correo electrónico aleja3029@live.com
- **LEIDY TATIANA PALACIOS PALACIOS**, dirección CALLE 72 R # 28E 4-42 BARRIÓ LOS ROBLES, DE CALI VALLE teléfono **3207849810**, correo electrónico tati-2509@hotmail.com.

INTERROGATORIO DE PARTE.

Sírvase citar y hacer comparecer a los señora ANDREA ROCIO PAREDES C.C No 1.113.512.699, en calidad de representante legal de **HOGAR INFANTIL LOS OSITOS LA FLORESTA** o a quien haga sus veces, Para que, en fecha y hora que Usted establezca, absuelva el interrogatorio de parte que, de manera verbal o escrita, le formularé en Audiencia Pública. Las notificaciones se harán llegar a la dirección de la entidad demandada.

SOLICITUD ESPECIAL:

Respetuosamente le solicito a su señoría, se sirva requerir a la demandada para que -junto con la contestación a la demanda- allegue toda la documentación que se encuentre en su poder, tales como: *i)* hoja de vida del demandante, contrato de trabajo *ii)* listados de nómina, *iii)* comprobantes de pago de la nómina, *iv)* planilla de los aportes a la seguridad social. *v)* **certificado de existencia y representación legal, aportar la gestión financiera de los años 2017 y 2018 que fueron aprobadas por el ICBF, para le desembolso de los dineros correspondientes a la financiación para el pago del personal, aportar el informe administrativo físico y financiero de los años 2017- 2018 el cual es presentado al ICBF** Y demás documentos que guarden relación con los hechos de esta demanda, so pena de hacerse acreedora de las sanciones previstas en los **parágrafos 1º y 3º del artículo 31 del Código Procesal del Trabajo y Seguridad Social**. Lo anterior con fin de demostrar la veracidad de los hechos que sirven de fundamento a esta demanda.

JURAMENTO

Bajo la gravedad de juramento me permito manifestarle que el poder fue enviado por la señora **ELIZABETH MONTENEGRO GÓMEZ** a mi correo magys333@hotmail.com, el cual aparece registrado en el consejo superior de la judicatura. Así mismo declaro que los correos suministrados de los testigos y de la demandad me fueron dados por la señora ELIZABETH MONTENEGRO GOMEZ.

ANEXOS:

- 1.- Los relacionados en el acápite de pruebas.
2. demanda en formato PDF.

PROCEDIMIENTO:

A este proceso debe dársele el trámite del PROCESO ORDINARIO LABORAL DE PRIMERA INSTANCIA previsto en los artículo 70 y siguientes del Código procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.

CUANTIA Y COMPETENCIA:

La primera la estimo en suma (\$33.508.126 pesos MCTE) A la fecha de presentación de la demanda. Por la naturaleza del asunto, y en razón al domicilio del demandado (Artículo 5º del Código de Procedimiento del Trabajo y de la Seguridad Social.) es su SEÑORÍA, competente para conocer del asunto.

NOTIFICACIONES:

El demandante las recibirá en la dirección carrera 17 a #33b-34, Cali valle teléfono 3215978253, correo electrónico Montenegrogomezelizabeth@gmail.com.

La entidad demandada HOGAR INFANTIL OSITOS LA FLORESTA y su representante legal las recibirán en carrera 17 A No 33 B – 18, de la nomenclatura de esta ciudad. Teléfonos 4413292, 3926489. Correo electrónico E-mail hogarinfantilositos@hotmail.com

Apoderado La suscrita recibo notificaciones en la carrera 75# 3C-11 Apto 802 bloque 5 conjunto la Arboleda barrio Alférez real Cali Valle correo magys333@hotmail.com o al nmpb333@gmail.com celular 3104105226

De usted, SEÑORÍA,

Atentamente,

Nelsy Magaly Pajajoy Bolaños
NELSY MAGALY PAJAJOY BOLAÑOS
C.C.Nº 59.708.004 de la Unión (N)
T. P. # 332764 del C. S. de la J.

poder.

Elizabeth montenegro gomez <montenegrogomezelizabeth@gmail.com>

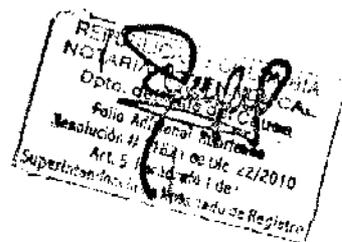
Lun 25/01/2021 12:42 PM

Para: magys333@hotmail.com <magys333@hotmail.com>

 1 archivos adjuntos (1 MB)

poder.pdf;

JUEZ LABORAL NOVENO DEL CIRCUITO CALI
E. S. D.
 Santiago de Cali, Valle.



REFERENCIA: ACTO DE APODERAMIENTO.

ELIZABETH MONTENEGRO GÓMEZ, mayor, domiciliada en este Municipio, con C.C. No. 67.011. 916, expedida en Cali, por medio de este escrito el cual es enviado al correo electrónico del apoderado magys333@hotmail.com, donde confiero poder especial a la señora **NELSY MAGALY PAJAJÓY BOLAÑOS**, mayor de edad, domiciliada y residente en Cali (V), identificado con la cédula de ciudadanía No.59.708.004, expedida en La Unión (N), Abogada en ejercicio, portadora de la Tarjeta Profesional No.332764, expedida por el Consejo Superior de la Judicatura para que, en mi nombre, ejerza derecho de acción que dé inicio a demanda **ORDINARIA LABORAL DE PRIMERA INSTANCIA**, en contra de **HOGAR INFANTIL LOS OSITOS LA FLORESTA**, entidad con domicilio en la ciudad de Cali (Valle), Ubicada en la Carrera 17 A # 33 B-18, legalmente constituida, identificada con el NIT 890312208-3 a través de representante legal Señora **ANDREA ROCÍO PAREDES**, mayor, identificada con la cédula de ciudadanía No **1.135.512.699.**, expedida en Cali (Valle), o por quien haga sus veces, a la presentación del auto admisorio de la demanda, a fin de que se declare la existencia de varios contratos a término fijo en los siguientes extremos: el primero entre el 14 de enero del 2010 al 16 de diciembre del 2010, el segundo desde el 14 de enero del 2011 al 17 de diciembre del 2011, tercero del 20 de enero del 2012 al 30 de junio del 2012, el cuarto 01 de julio del 2012 al 17 de diciembre del 2012, el quinto entre el 10 de enero del 2013 al 13 de diciembre del 2013. Sexto, del 8 de enero del 2014 al 18 de Agosto del año 2018, y que además se Declare **INEFICAZ EL DESPIDO De Conformidad Con El Inciso 2 Del Art 26 De La Ley 361 De 1997. NO DISCRIMINACION A PERSONA EN SITUACION DE DISCAPACIDAD** (estabilidad laboral reforzada), Que se ordene la reinstalación o reubicación, al cargo que venía desempeñando o aun cargo en iguales o mejores condiciones al que ejercía hasta el momento de la desvinculación sin solución de continuidad. Que se Condene a el pago de los salarios dejados de pagar a raíz del despido con sus prestaciones sociales desde la fecha del despido 18 de agosto de 2018, y hasta que se haga efectivo el reintegro, que se condene pagar la Indemnización Consagrado En La Ley 361 De 1997 Art 26 Correspondiente 180 Días de salario. Que se condene al pago de 10 días de salarios adeudados, y que Sobre las condenas que se produzcan en el proceso, se ordene pagar la correspondiente indexación. Que se condene a pagar, las costas y agencias en derecho, que se causen en el proceso. Y como pretensiones subsidiarias se condene a pagar el pago de las acreencias laborales que se hayan causado y causen desde la terminación del contrato y dejadas de pagar por el Empleador **COMO 1.- AUXILIO DE CESANTÍA, 2.- INTERESES A LAS CESANTÍAS, 3.- PRIMA DE SERVICIOS: 4.- VACACIONES**, las cuales se solicitan en el siguiente periodo desde el 1 de enero del 2018, al 18 de agosto del 2018. Así mismo se condene al pago de, la indemnización estipulada en el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, y a la indemnización por despido injusto estipulada en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo.



proponer excepciones e incidentes, tachar de falso y todas aquellas facultades que de acuerdo con lo establecido en el artículo 77 del Código General del Proceso, sean para el beneficio de mis intereses. Pido Señoría reconocerle personería jurídica a mi abogado. El poder fue enviado desde mi correo al correo del abogado el cual es magys333@hotmail.com.

REPUBLICA DE COLOMBIA
NOTARIA
D. No. 9116
C. No. 23310
C. No. 23310
C. No. 23310

Atentamente,

Elizabeth Montenegro G
ELIZABETH MONTENEGRO GÓMEZ
C.C.N° 67.011. 916 DE CALI VALLE

NOTARIA ENCARGADA
FIRMA BAJO RESOLUCIÓN
00004 / 21

ACEPTA

Nelsy Magaly Pajajoy Bolaños
NELSY MAGALY PAJAJÓY BOLANOS
C.C.N° 59.708.004 de la Unión (N)
T. P. # 332764 del C. S. de la J.

COLOMBIA

NOTARIA NOVENA DE CALI
notariacali9@yahoo.com.mx

DILIGENCIA DE RECONOCIMIENTO DE CONTENIDO, FIRMA Y HUELLA

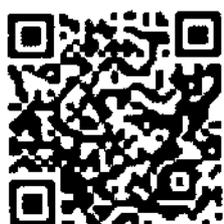
Ante la Notaria Novena (9) del Círculo de Cali,
Compareció:

MONTENEGRO GOMEZ ELIZABETH
quien exhibió: C.C. 67011916 de CALI
y declaró que la firma y huella que aparecen en el presente documento son suyas y que el contenido del mismo es cierto.
gb4rryrgrfv4rf4fr

CALI 23/01/2021 a las 8:34:12 a. m. ELB

Verifique los datos ingresando a www.notariaenlinea.com

34RCQPNGTILSR6X0




FIRMA

YOLANDA MORILLO NEAÑE
NOTARIA NOVENA DE CALI


Huella

Esta diligencia se realiza a solicitud del Compareciente
Presta adhesividad del Decreto 2160/05 y Decreto 2148/03

REPUBLICA DE COLOMBIA
NOTARIA
C. No. 23310
C. No. 23310
C. No. 23310