

JONATHAN URIBE GIRALDO  
ABOGADO

Manizales, junio de 2021.

Señor (a)

**JUEZ LABORAL DEL CIRCUITO DE MEDELLÍN (Reparto)**  
**E.S.D.**

**REFERENCIA:** DEMANDA LABORAL ORDINARIA.

**DEMANDANTE:** CAROLINA HERNÁNDEZ SÁENZ

**DEMANDADO:** EFICACIA S.A.

**ASUNTO:** CONTRATO DE TRABAJO – DESPIDO EN FORMA  
UNILATERAL SIN JUSTA CAUSA.

**JONATHAN URIBE GIRALDO**, abogado en ejercicio, identificado como aparece al pie de mi firma, portador de la tarjeta profesional número 241.295 del C.S. de la J. actuando en nombre y representación de la señora **CAROLINA HERNÁNDEZ SAENZ** identificada con cédula de ciudadanía número 1.060.647.143 de Villamaría Caldas, correo electrónico [saenz7@hotmail.com](mailto:saenz7@hotmail.com) en calidad de demandante, mayor de edad y domiciliada en la ciudad de Medellín, conforme al poder que me ha otorgado para promover en su nombre demanda laboral de PRIMERA INSTANCIA en contra de **EFICACIA S.A.**, entidad con domicilio en la ciudad de Medellín y representada legalmente por la señora LILIANA MARÍA GÓMEZ VALENCIA, o por quien haga sus veces al notificar el auto admisorio de la demanda, con la finalidad de que se le condene en forma al pago de los conceptos que más adelante expongo, con fundamento en los siguientes

### HECHOS

**PRIMERO:** La Señora **CAROLINA HERNÁNDEZ SAENZ** identificada con cédula de ciudadanía N°.1.060.647.143, presto sus servicios personales a la empresa **EFICACIA S.A.** de manera directa a través de contratos de **OBRA O LABOR** entre el día 8 de febrero de 2011 y hasta el 30 de octubre de 2019 y el último contrato bajo esta modalidad inicio el día cinco (5) de noviembre de 2019 realizando operaciones para la compañía **JOHNSON Y JOHNSON** hasta el día veintiocho (28) de febrero del año 2021.

**SEGUNDO:** La Señora **HERNÁNDEZ SAENZ**, desde el día primero (1) de marzo de 2021 firma un nuevo **CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO A TÉRMINO FIJO** de uno (1) a tres (3) años, con fecha de terminación el día veintiocho (28) de febrero del año 2022, para desempeñar el cargo de SUPERVISOR HYS/CR, y percibiendo un salario mensual de un millón ochocientos cuarenta y dos mil setecientos veinticinco pesos M/L (\$1.842.725.00), pagaderos los días 16 al 31 y 1 al 15 de cada mes.

Correo electrónico. [uribegiraldoabogado@gmail.com](mailto:uribegiraldoabogado@gmail.com) celular 3177284907  
Medellín Antioquia

JONATHAN URIBE GIRALDO  
ABOGADO

**TERCERO:** La prestación de servicios de la demandante a la empresa **EFICACIA S.A.** desde su primer contrato hasta la fecha de su despido se dio de forma subordinada e ininterrumpida; la vinculación de la demandante se dio formalmente a través de contratos, tanto de obra o labor, como a término fijo y siempre su empleador fue la misma empresa EFICACIA S.A.

**CUARTO:** El horario establecido por el empleador para el desempeño de las funciones de mi mandante era de lunes a sábado, con jornadas variables de diferente duración, como se encuentra pactado en la cláusula octava del contrato de trabajo, denominada jornada. Mi poderdante muchas veces trabajó más de las horas pactadas.

**QUINTO:** El cargo a desempeñar por parte de mi mandante era de SUPERVISOR HYS/CR (grandes cadenas y cadenas regionales) (estaba a cargo de la zona sur de la ciudad y de las gestoras que correspondían a esta región, supervisaba, cumplimiento de horarios y la entrega del material pop que llegaba directamente a su casa), función que cumplía de forma personal y permanente en los lugares donde la empresa lo ordenaba a realizar, bajo las constantes ordenes e instrucciones por parte de la señora DANIELA TOBÓN ARROYAVE, persona vinculada directamente con la empresa **EFICACIA S.A.**

**SEXTO:** El salario devengado por mi mandante era de un millón ochocientos cuarenta y dos mil setecientos veinticinco pesos M/L (\$1.842.725.00), más comisiones por cumplimiento por kpís (indicadores de la compañía) por valor de trescientos setenta y nueve mil pesos (\$379.000.00) mensuales los cuales percibió durante diecinueve (19) meses consecutivos).

**SÉPTIMO:** Mi poderdante recibía órdenes directas de la señora DANIELA TOBÓN ARROYAVE, persona que ingresa a la organización, y se apoya directamente en los conocimientos de mi poderdante, al no saber el desarrollo de la operación les escribía constantemente a altas horas de la noche. Mi poderdante tenía seis (6) personas a cargo más una aprendiz del SENA y entre todas capacitaron a la señora TOBÓN ARROYAVE en la gestión operativa.

**OCTAVO:** Aduce mi mandante que durante la relación laboral recibía capacitaciones continuas por parte de gestión humana, ADN del líder, las cuales antes de pandemia asistió de manera presencial y durante la misma de manera virtual.

**NOVENO:** Argumenta mi poderdante que, durante la prestación de sus servicios en contratos anteriores con la misma compañía, nunca recibió llamados de atención y era reconocida por sus constantes logros a través de felicitaciones (ver felicitación puntos de venta archivo N°6 digital), pero solo a partir del ingreso de su nuevo jefe la señora DANIELA TOBÓN, el día veintitrés (23) de abril de 2021, recibe llamado de atención de forma escrita por llamada realizada el día 15 de abril (ver llamado de atención archivo N°7 digital el formato tiene fecha del 22 de marzo de 2021, pero esta fecha esta errada).

**DECIMO:** Aduce mi poderdante que el mismo día veintitrés (23) de abril, en el sector de campos de paz con la 80, su jefe la señora DANIELA TOBÓN, de manera extra-laboral, la cita para hablar de temas en los que no estaba de acuerdo, y el mismo día la señora CAROLINA HERNÁNDEZ, recibe por parte de la empresa FELICITACIÓN por *“buen relacionamiento con los supervisores y gerentes de los*

Correo electrónico. [uribegiraldoabogado@gmail.com](mailto:uribegiraldoabogado@gmail.com) celular 3177284907

Medellín Antioquia

JONATHAN URIBE GIRALDO  
ABOGADO

*pdv*” por su “*visita constante a los pdv*” y de igual forma recibe retroalimentación por parte de su superior. Observaciones que son argumentadas con anotaciones por parte de mi poderdante al no estar de acuerdo. (ver formato de retroalimentación y coaching archivo N°8 digital)

**DECIMO PRIMERO:** El día catorce (14) de abril hogaño, mi mandante fue citada a descargos para el día dieciséis (16) del mismo mes y año, a través de la aplicación TEAMS, por violación del artículo 51 del reglamento interno de trabajo “*obligaciones especiales del trabajador*” artículos vencidos en el punto de venta en labores de mercaderismo, descargos que fueron archivados por falta de pruebas, toda vez que la demandante no era responsable de la falta que se le acusa.

**DECIMO SEGUNDO:** El día diez (10) de mayo hogaño, nuevamente mi mandante fue citada a descargos para el día once (11) del mismo mes y año, a través de la aplicación TEAMS, en este caso por violación de los artículos 51 y 57 del reglamento interno de trabajo, con ocho (8) anotaciones mismas que solo tuvo una noche para preparar y recaudar la información, muchos de los puntos relacionados en la citación a descargos ya habían sido tratados con anterioridad, recalando hechos superados. Sin embargo, la demandante explica con precisión cada uno de los temas a tratar a lo largo de la conferencia de descargos. (ver explicación descargos punto a punto archivo N° 9 digital.)

**DECIMO TERCERO:** Argumenta mi mandante, que después de realizada la diligencia de descargos, la relación laboral entre patrono empleado se vuelve insoportable, ejerciendo presión laboral con comentarios y llamadas que indisponen a mi mandante, hasta el punto de tener que pedir ayuda psicológica por parte de la empresa y médica, es por esa razón que se ve obligada a pedir cita a su EPS SURA, por fuertes cefaleas durante una semana que incluyen la cervical.

**DECIMO CUARTO:** en el año 2020 la empresa demandada **EFICACIA S.A.** realiza evaluación de desempeño a mi mandante, en el que se lee que logra una calificación 97,06% resultado global de evaluación de liderazgo, y obteniendo una calificación del 100% por parte de su jefe en el proceso de influencia, camaradería, comunicación, motivación, para una calificación total del 95,54% y llama la atención que en tan solo dos (2) meses con la nueva jefe DANIELA TOBÓN esos valores de reconocimiento desaparezcan, desdibujando todo lo alcanzado por la empleada a lo largo de su relación laboral.

**DECIMO CUARTO:** Aduce mi mandante que, a pesar de los llamados de atención, realizados por su superior que se realizaron solo a ella, nunca fue suspendida de su cargo, ni amonestada, siempre presto el servicio de manera continua y en el mismo cargo, a pesar de existir matriz disciplinaria para el caso concreto.

**DECIMO QUINTO** El día catorce de mayo hogaño, le fue notificada la terminación del contrato con justa causa por parte de EFICACIA S.A. a mi mandante, en el que le relacionan 6 causales de justificación de despido, todos sin argumentos. Haciendo énfasis en temas que ya habían tratado con anterioridad y expresiones que se relacionan de manera amañada, pretendiendo hacer quedar mal a mi mandante.

**DECIMO SEXTO:** Argumenta mi mandante que, a raíz de su despido, en la empresa EFICACIA S.A., quedó con una calificación baja por ser despedida bajo el

Correo electrónico. [uribegiraldoabogado@gmail.com](mailto:uribegiraldoabogado@gmail.com) celular 3177284907  
Medellín Antioquia

JONATHAN URIBE GIRALDO  
ABOGADO

argumento de causa justa, impidiendo así que sea convocada a nuevas vacantes de campañas, es decir su reporte negativo le impide acceder a nuevos empleos.

### **PRETENSIONES**

**PRIMERA:** Se DECLARE que la señora **CAROLINA HERNÁNDEZ SAENZ**, estuvo afiliada mediante un contrato laboral a término fijo con la empresa EFICACIA S.A., en virtud de la cual presto sus servicios en el cargo de supervisora desde el primero (1) de marzo de 2021 hasta el veintiocho (28) de febrero de 2022 y que fue despedida de forma unilateral sin que existiere justa causa para tal efecto.

**SEGUNDA:** Como consecuencia de lo anterior, SE CONDENE a la empresa EFICACIA S.A., o la empresa que haga sus veces, a pagar la **indemnización por despido sin justa causa**, a favor de mi poderdante la señora **CAROLINA HERNÁNDEZ SAENZ**.

**TERCERA:** Se CONDENE al pago de los intereses legales sobre la anterior pretensión o en subsidio la indexación.

**CUARTA:** Se CONDENE al Pago de la sanción moratoria establecida en el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo.

**QUINTA:** Se ORDENE a la empresa EFICACIA S.A. a borrar el reporte negativo que tiene registrado a nombre de la señora **CAROLINA HERNÁNDEZ SAENZ.**, para que pueda acceder a nuevas vacantes laborales.

**SEXTA:** Se CONDENE en costas y agencias en derecho a la demandada.

### **PRUEBAS:**

#### **DOCUMENTALES:**

- Copia de la cédula de ciudadanía demandante.
- Contrato de trabajo a término fijo.
- Certificados laborales eficacia.
- Comprobante de pago nómina – Bonificación.
- Felicitaciones – retroalimentación.
- Felicitación puntos de venta por parte de Johnson y Johnson.
- Llamado de atención entrega fuera de ruta.
- Citación a descargos 14 de abril hogano.
- Citación a descargos 10 de mayo hogano.
- Pruebas descargos punto a punto.
- Evaluación de desempeño año 2020.

Correo electrónico. [uribegiraldoabogado@gmail.com](mailto:uribegiraldoabogado@gmail.com) celular 3177284907  
Medellín Antioquia

JONATHAN URIBE GIRALDO  
ABOGADO

- Comprobante cita médica EPS SURA.
- Terminación del contrato de trabajo.

### **TESTIMONIAL:**

Solicito señor Juez se aprecien en su valor probatorio el testimonio de las personas que a continuación se relaciona, quien declarará sobre los hechos de la demanda, a saber:

- Leidy Johana Gómez, identificada con cédula de ciudadanía N° 1.017.154.672.  
Correo: leidyg., [ez30@gmail.com](mailto:ez30@gmail.com)  
Celular: 302 2783847  
Cargo: Líder de ejecución para el cliente Johnson y Johnson.
- Daniela Guerra Ceballos, identificada con cédula de ciudadanía N° 1.040.752.561.  
Correo: [daniela1996guerra@hotmail.com](mailto:daniela1996guerra@hotmail.com)  
Celular: 305 4689713  
Cargo: Mercaderista-gestora punto de venta para el cliente Johnson y Johnson.
- Gabriela Machado, identificada con cédula de ciudadanía N° 43.185.644.  
Celular: 314 8182437  
Correo: [gabrielamachado707@gmail.com](mailto:gabrielamachado707@gmail.com)  
Cargo: Jefe inmediato en la empresa Eterna durante el año 2017.
- Adriana Patricia Bueno, identificada con cédula de ciudadanía N° 1.026.138.912.  
Celular: 300 3865218  
correo: [pink-buenop@hotmail.com](mailto:pink-buenop@hotmail.com)  
Cargo: Mercaderista a cargo de Daniela Tobón.

### **INTERROGATORIO DE PARTE**

Solicitó se señale fecha y hora, a fin de interrogar a la señora DANIELA TOBÓN ARROYAVE, identificada con cédula de ciudadanía N° 1.152.441.918, quien funge como líder de ejecución de la empresa EFICACIA S.A. sociedad demandada, sobre los hechos y pretensiones que originan esta demanda.

### **FUNDAMENTOS Y RAZONES DE DERECHO:**

Artículos 62 y 64 del C.S.T.

**Ministerio del Trabajo y Protección Social, Concepto 2016120300000001539, Sep. 28/16**

Para dar aplicación a la justa causa de terminación del contrato prevista en el numeral 9 del artículo 62 del [Código Sustantivo del Trabajo](#) (CST) se requiere, por mandato legal, realizar un procedimiento previo, es decir, su aplicación no es automática y el empleador debe cumplir ciertas condiciones.

La disposición se refiere al deficiente rendimiento en el trabajo en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas,

Correo electrónico. [uribegiraldoabogado@gmail.com](mailto:uribegiraldoabogado@gmail.com) celular 3177284907

Medellín Antioquia

JONATHAN URIBE GIRALDO  
ABOGADO

cuando no se corrija en un **plazo razonable** a pesar del requerimiento del empleador.

Así las cosas, precisó el Ministerio del Trabajo, el empleador debe tener en cuenta, en primer lugar, la igualdad de las condiciones en las que está la persona o personas a quienes se les aplique la medida y, en segundo lugar, la implementación de instrumentos adecuados para realizar parámetros de comparación que permitan apreciar palmariamente la causal, además del proceso disciplinario correspondiente.

En relación con este último, la entidad recordó que, en virtud del Decreto 1373 de 1966, el empleador debe requerir al trabajador por escrito dos veces por lo menos, mediando entre uno y otro requerimiento un lapso no inferior a ocho días. Si considera que aún subsiste el deficiente rendimiento, le presentará un cuadro comparativo de rendimiento promedio en actividades análogas, con el fin de que aquel pueda presentar descargos.

Dicho cuadro comparativo de rendimiento de debe aplicar a quienes tienen condiciones iguales, no disímiles, pues de lo contrario el empleador vulneraría derechos constitucionales que son de obligatoria aplicación para todos.

En cuanto a si la no aceptación por parte del trabajador cuando se le es comunicado el requerimiento por bajo rendimiento constituye una grave violación a sus deberes, el ministerio resaltó que las obligaciones especiales del trabajador están taxativa y expresamente contempladas en el artículo 58 del CST, por lo que no le es dable al empleador erigir disposiciones especiales que la norma no contempla.

Así mismo, agregó, es deber del empleador establecer en el reglamento interno de trabajo la escala de faltas y procedimientos para su comprobación, así como de sanciones disciplinarias y forma de aplicación de las mismas.

### **De despido ilegal e injusto y el Reintegro**

#### **Reintegro en el despido justo y legal.**

Cuando el despido es justo y además es legal, es decir, se siguió el procedimiento correcto para despedir al trabajador, no existe ninguna consecuencia para el empleador, por tanto no hay lugar al pago de [indemnización por despido](#) ni mucho menos la obligación de reintegrar el trabajador.

El despido es justo cuando existe una [justa causa para la terminación del contrato de trabajo](#), y además el despido del trabajador se hace de la forma correcta sin contrariar lo que la ley ha dispuesto.

#### **Reintegro en el despido injusto y legal.**

Cuando el despido es injusto, pero es legal, es preciso pagar la respectiva indemnización por despido injusto.

Y el despido es legal cuando se produce de acuerdo a lo que la ley considera.

Correo electrónico. [uribegiraldoabogado@gmail.com](mailto:uribegiraldoabogado@gmail.com) celular 3177284907  
Medellín Antioquia



## JONATHAN URIBE GIRALDO ABOGADO

Recordemos que el empleador tiene la facultad de despedir al trabajador en cualquier momento, exista o no una justa causa, y mientras la ley no prohíba ese despido o no considere una ritualidad especial, ese despido será legal.

Al respecto es oportuno transcribir lo que dijo la sala laboral de la Corte suprema de justicia en sentencia 70342 del 8 de agosto de 2018 con ponencia de la magistrada Cara Cecilia Dueñas Quevedo:

*«En dicha perspectiva, la Corporación reitera que todo empleador tiene la facultad de dar por terminado un contrato de trabajo sin justa causa, dentro de los límites que ese actuar discrecional encuentra en el ordenamiento jurídico.»*

Es claro que el despido injusto puede ser legal, por cuanto por regla general la ley no lo prohíbe y sólo impone la obligación de pagar una indemnización (artículo 64 del código sustantivo del trabajo).

### **Reintegro en el despido justo e ilegal.**

El despido puede ser justo en ocasión a que el trabajador incurre en una causal que la ley considera como justa para que el contrato de trabajo sea terminado por el empleador, pero puede ser ilegal si no se siguen las ritualidades que la ley en ciertos casos ha establecido.

Es el caso de los trabajadores que gozan de [estabilidad laboral reforzada](#), donde a pesar de existir una justa causa para despedir al trabajador, este no puede ser despedido sino con la autorización del ministerio del trabajo o inspector de trabajo, o cuando [la ley simplemente declara sin efecto un despido como los casos relacionados con el acoso laboral](#).

En estos casos, si el trabajador es despedido sin la debida autorización, aunque exista una justa causa el despido es ilegal por no ajustarse a los requisitos contemplados por la ley.

La consecuencia del despido ilegal es el reintegro del trabajador, y, en algunos casos, el pago de una indemnización específica diferente a la indemnización por despido injusto contemplada en el artículo 64 del código sustantivo del trabajo, como en el caso del trabajador discapacitado que se despide sin permiso del inspector de trabajo.

### **Reintegro en el despido injusto e ilegal.**

El despido injusto naturalmente es aquel en el que no media una justa causa para terminar el contrato, y además se hace sin cumplir los requisitos que la ley exige para poder desvincular al trabajador, como los casos ya señalados.

La consecuencia es la misma: el reintegro del trabajador, y si al ser despedido se le pagó una indemnización por despido injustificado, debe reintegrar ese dinero, por cuanto al producirse el reintegro, que se hace [sin solución de continuidad](#), se entiende jurídicamente que el despido nunca sucedió por lo tanto desaparece la indemnización por despido injusto.

Correo electrónico. [uribegiraldoabogado@gmail.com](mailto:uribegiraldoabogado@gmail.com) celular 3177284907

Medellín Antioquia

JONATHAN URIBE GIRALDO  
ABOGADO

### **Consecuencias del reintegro del trabajador.**

Se ha afirmado que el reintegro del trabajador procede únicamente cuando el despido se declara ilegal, y las consecuencias de ello no son otras que pagar al trabajador todos los conceptos que se le hubieran pagado si la relación laboral no se hubiera interrumpido.

En consecuencia, el empleador debe pagar los salarios, prestaciones sociales y seguridad social como si el vínculo laboral nunca hubiera terminado, y si procede una sanción específica, se debe pagar también.

Se recuerda que cuando el trabajador es reintegrado, no hay lugar a la indemnización por despido injustificado porque al declararse el reintegro con fecha retroactiva (a la fecha en que se produjo el despido ilegal), desaparece la causa que da origen a la indemnización por despido injusto.

### **COMPETENCIA Y CUANTÍA**

Es usted señor Juez competente, por la naturaleza del asunto, la cuantía que estimo superior a veinte salarios mínimos, y es suya la competencia por el domicilio del demandado, si bien el domicilio principal del demandado es la ciudad de Cali, tiene su sucursal en el municipio de Itagüí, según el certificado de existencia y representación.

### **ANEXOS:**

Documentos relacionados en el acápite de pruebas documentales, Certificado de existencia y representación legal de EFICACIA S.A., Poder para actuar.


### **NOTIFICACIONES:**

Demandante: Carrera 53D N° 9SUR-41 Interior 118, Barrio Guayabal San Rafael Medellín.  
[saenz7@hotmail.com](mailto:saenz7@hotmail.com)

Demandado EFICACIA S.A.: Calle 50 N° 40-02, Barrio Itagüí Antioquia.  
[notificacionjudicial@eficacia.com.co](mailto:notificacionjudicial@eficacia.com.co)

Apoderado: Carrera 32E 76-13 Barrio Laureles  
[uribegiraldoabogado@gmail.com](mailto:uribegiraldoabogado@gmail.com)

Cordialmente,



**JONATHAN URIBE GIRALDO**  
T.P. 241.295 del C.S. de la J.

Correo electrónico. [uribegiraldoabogado@gmail.com](mailto:uribegiraldoabogado@gmail.com) celular 3177284907  
Medellín Antioquia