

Señores

**JUZGADO DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DEL CIRCUITO DE CALI -  
(Reparto)**

E. S. D.

REFERENCIA: **ORDINARIO LABORAL DE UNICA INSTANCIA**  
DEMANDANTE: **ALICIA ANDREA RODAS CABRERA – CC: 66.854.005**  
DEMANDADOS: **CORPORACIÓN DIGNIFICAR – NIT: 900.762.346-7**

**CINDY YOSLANY GOMEZ CLAVIJO**, mayor y vecina de esta ciudad, abogada en ejercicio con Tarjeta Profesional No. 295.526 del CSJ, identificada con la cedula 1.107.047.098 de Cali, con correo electrónico [serviciosjuridicoscyg@gmail.com](mailto:serviciosjuridicoscyg@gmail.com), obrando en mi condición de apoderada de la señora **ALICIA ANDREA RODAS CABRERA**, persona igualmente mayor y vecina de la ciudad de Cali, conforme al poder que adjunto, respetuosamente me permito impetrar ante su despacho **DEMANDA ORDINARIA LABORAL DE UNICA INSTANCIA** contra **CORPORACIÓN DIGNIFICAR con NIT No. 900.762.346-7**, para que mediante el trámite legal correspondiente y mediante sentencia se proceda con las declaraciones y condenas que indicaré en la parte petitoria, teniendo en cuenta los siguientes:

#### **HECHOS**

1. Mi prohijada señora ALICIA ANDREA RODAS CABRERA, fue vinculada por la entidad CORPORACIÓN DIGNIFICAR con NIT No. 900.762.346-7, para prestar sus servicios como MADRE COMUNITARIA.
2. Que el vínculo con la entidad CORPORACIÓN DIGNIFICAR, se dio a través de contrato por obra labor entre el 19 de diciembre de 2022 al 31 de octubre de 2023, siendo el último salario promedio devengado por mi prohijado la suma de \$ 1.000.000 = pesos M/cte.

3. Que desde el mes de septiembre del 2023 hasta el 12 de enero de 2024 estuvo presentando problemas en su estado de salud, motivo por el cual ha tenido diferentes incapacidades dentro de las fechas en mención, las cuales no han sido radicadas por la CORPORACIÓN DIGNIFICAR ante la EPS SALUD TOTAL.
4. Que actualmente mi prohijada cuenta con los siguientes diagnósticos: discopatía lumbar multinivel, enfermedad facetaria columna lumbosacra. Hipertensión Arterial, dislipidemia, obesidad, antecedentes de reemplazo de rotula derecha, trastorno de ansiedad y depresión, trastorno de adaptación, dolor crónico, por lo que la señora Alicia esta realizando tramite de determinación de perdida de capacidad laboral con Colpensiones.
5. Que con fecha 29 de septiembre de 2023, mi prohijada recibe una carta de terminación de contrato por parte de CORPORACIÓN DIGNIFICAR, sin tener en cuenta su estado de debilidad manifiesta debido al deterioro de su salud.
6. Que, dado que la señora Alicia se encontraba incapacitada por enfermedad general, la entidad no realizo la respectiva desvinculación, por lo que sigue apareciendo activa en la corporación, asimismo, tampoco fue liquidada al momento de la finalización del contrato.
7. Que la empresa no pago la seguridad social desde diciembre de 2023 a enero de 2024, tal situación se expuso en el centro zonal ladera Cali del ICBF, teniendo en cuenta que el operador es el mediador entre las Madres Comunitarias y el ICBF.
8. Que solicito por vía correo a la CORPORACIÓN DIGNIFICAR los desprendibles de pago de la liquidación del contrato, de lo cual tampoco se obtuvo respuesta.

9. Que, por motivo de lo anteriormente mencionado, no ha podido ejercer un nuevo contrato laboral y tampoco tiene acceso a la seguridad social, toda vez que en esta siguieron los cobros los cuales la entidad no siguió pagando, dejando a mi prohijada en mora y con el servicio de seguridad social suspendido.
10. Que la señora ALICIA presentó acción de tutela contra CORPORACIÓN DIGNIFICAR e INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMILIAR, con vinculación a la EPS SALUD TOTAL y COLPENSIONES, donde solicitaba la protección fundamental al mínimo vital, a la salud, a la seguridad social, a la vida en condiciones dignas, al debido proceso y a la estabilidad laboral reforzada, el JUZGADO TRECE ADMINISTRATIVO ORAL DEL CIRCUITO DE CALI, donde mediante la SENTENCIA No. 007 del 31 de enero de 2024 se tutelan los derechos vulnerados y se ordena a las entidades todo lo pretendido.
11. Que mediante Auto Interlocutorio No. 106 del 27 de febrero de 2024 del JUZGADO TRECE ADMINISTRATIVO DEL CIRCUITO DE CALI, se hace Apertura de Incidente de Desacato contra CORPORACIÓN DIGNIFICAR y requerimiento a la EPS SALUD TOTAL.
12. Que, mediante SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA del 13 de marzo de 2024 del TRIBUNAL ADMINISTRATIVO DEL VALLE DEL CAUCA, MP OSCAR SILVIO NARVAEZ DAZA, se confirma el fallo de la TUTELA No.007 del 31 de enero de 2024 proferida por el JUZGADO TRECE ADMINISTRATIVO ORAL DEL CIRCUITO DE CALI.
13. Que mediante Auto Interlocutorio No. 272 del 24 de abril de 2024 del JUZGADO TRECE ADMINISTRATIVO DEL CIRCUITO DE CALI, se cierra el incidente de desacato contra CORPORACIÓN DIGNIFICAR, ICBF, EPS SALUD TOTAL Y COLPENSIONES.

14. Que posterior a ello y el 03 de abril de 2024, mi prohijada acude al Ministerio del Trabajo en calidad de convocante y presenta una solicitud de audiencia de conciliación para que se cite a la entidad CORPORACIÓN DIGNIFICAR, pretendiendo la cancelación del saldo en mora de la seguridad social, reconocimiento y pago de indemnización por despido sin justa causa, así como el pago de la respectiva liquidación.
15. Que el día 30 de abril de 2024, la entidad CORPORACIÓN DIGNIFICAR no comparece a la audiencia de conciliación solicitada por parte de mi prohijada, la señora ALICIA ANDREA, como tampoco presentan excusa por su inasistencia.
16. Que la entidad CORPORACIÓN DIGNIFICAR con NIT No. 900.762.346-7, no ha cancelado la liquidación por la terminación del contrato.
17. Que la entidad CORPORACIÓN DIGNIFICAR con NIT No. 900.762.346-7, no ha reconocido ni cancelado la indemnización prevista en el inciso 2 del artículo 26 de la ley 361 de 1997.
18. Que la entidad CORPORACIÓN DIGNIFICAR con NIT No. 900.762.346-7, no ha cancelado los meses de mora ni ha realizado la desvinculación de la seguridad social desde la finalización de mi contrato.
19. Que la señora ALICIA ANDREA RODAS CABRERA, me ha conferido poder para impetrar la presente acción.

### **PRETENSIONES**

En virtud de los hechos que han sido relatados, le solicito muy respetuosamente al señor Juez, previo el reconocimiento de mi personería jurídica para actuar como apoderada de la parte demandante y cumplidos los trámites del proceso ordinario laboral de UNICA INSTANCIA, se realicen las siguientes declaraciones y condenas

a favor de la señora ALICIA ANDREA RODAS CABRERA - CC. No. 66.854.005 y en contra de la empresa demandada CORPORACIÓN DIGNIFICAR con NIT No. 900.762.346-7, a través de su representante legal o quien haga sus veces, lo siguiente:

#### **A. DECLARACIONES**

- 1) **SE DECLARE** que entre mi prohijada la señora ALICIA ANDREA RODAS CABRERA con CC. No. 66.854.005 y la Entidad CORPORACIÓN DIGNIFICAR con NIT No. 900.762.346-7, existió un contrato de trabajo escrito por obra labor por el periodo comprendido entre el 19 de diciembre de 2022 al 31 de octubre de 2023
  
- 2) **SE DECLARE** que el contrato de trabajo por obra labor celebrado entre la demandada y la demandante fue terminado unilateralmente sin justa causa el día 31 de octubre del 2023 por parte de CORPORACIÓN DIGNIFICAR, toda vez que, durante la fecha de la finalización del contrato, mi prohijada se encontraba incapacitada 1 mes antes de la culminación de este.

#### **B. CONDENAS:**

Como consecuencia directa de la relación laboral declarada, le pido señor (a) juez, realizar las siguientes condenas:

1. Dado a que, durante el término de vigencia de la relación laboral, la señora ALICIA ANDREA RODAS CABRERA con CC. No. 66.854.005, nunca recibió, debido a la terminación del contrato presentada por parte de la sociedad CORPORACIÓN DIGNIFICAR con NIT No. 900.762.346-7, lo concerniente a la indemnización por despido sin justa causa, le solicito señor (a) juez, condenar la empresa **CORPORACIÓN DIGNIFICAR con NIT No. 900.762.346-7**, para que sea condenado al pago de la indemnización por despido sin justa causa, de la siguiente forma:

					SALARIO INDEMNIZAR	1.000.000
<b>LIQUIDACIÓN INDEMNIZACION</b>						
<b>FECHA RETIRO</b>		2023	10	31	DIAS A INDEMNIZAR	313
<b>FECHA INGRESO</b>		2022	12	19	PRIMER AÑO (360 DIAS)	30
<b>TIEMPO NETO LAB</b>		1	-2	12	RESTO TIEMPO ( 20 DIAS PROP/FRACCION)	
		360	-60	13		-47
						-2,61
					TOTAL DIAS A INDEMNIZAR	27,39
<b>TOTAL DIAS</b>			313			
<b>VALOR INDEMNIZACION .....</b>						<b>912.963</b>

2. En ese mismo sentido, le solicito señor (a) juez, condene a la empresa **CORPORACIÓN DIGNIFICAR con NIT No. 900.762.346-7**, para que sea condenada al pago de la indemnización moratoria contenida en el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, dado a que la misma, dio por terminado el contrato laboral a término indefinido sin justa causa y no reconoció la respectiva indemnización ni ha realizado el pago de esta la señora **ALICIA ANDREA RODAS CABRERA con CC. No. 66.854.005**, teniendo en cuenta lo siguiente:

Último salario mensual de mi prohijado la señora ALICIA ANDREA RODAS CABRERA con CC. No. 66.854.005 era \$ 1.000.000 = pesos M/cte.

1. Desde el 19 de diciembre de 2022 al 29 de septiembre de 2023, día en que mi poderdante recibe la carta de terminación de contrato por parte de **CORPORACIÓN DIGNIFICAR**, sin justa causa.

Para la fecha de la presentación de la demanda, van corridos un total de 350 días de retraso.

Teniendo en cuenta lo anterior, la sanción por el no pago de las prestaciones corresponde:

Salario Mensual: \$1.000.000

Valor día: \$ 33.333

Indemnización moratoria por el no pago de las prestaciones sociales. Art. 64 CST.	Un día de salario por cada día de retardo. 350 días en total. Valor día: \$ 33.333	\$ 11.666.666
---	--	---------------

3. Le solicito señor (a) juez, condenar a la empresa **CORPORACIÓN DIGNIFICAR con NIT No. 900.762.346-7**, para que sea condenado, a pagar las sumas debidamente indexadas por concepto de prestaciones sociales.

Calle 1 # 62 – 07 Local 102 B/las cascadas – Cali Celular 311.640.0910

Correo electrónico: [serviciosjuridicoscyg@gmail.com](mailto:serviciosjuridicoscyg@gmail.com)

4. Le solicito señor (a) juez, condenar a la empresa **CORPORACIÓN DIGNIFICAR con NIT No. 900.762.346-7**, para que sea condenado, al pago de todo aquello que el juez pueda probar como Extra y Ultra Petita.
5. Le solicito señor (a) juez, condenar a la **CORPORACIÓN DIGNIFICAR con NIT No. 900.762.346-7**, para que sea condenado al pago de las costas y agencias en derecho del presente proceso.
6. Le solicito señor (a) juez, condenar a la empresa **CORPORACIÓN DIGNIFICAR con NIT No. 900.762.346-7**, para que sea condenado al reconocimiento y pago de la indemnización prevista en el inciso 2 del artículo 26 de la ley 361 de 1997.

Teniendo en cuenta lo anterior

Salario Mensual: \$1.000.000

Valor día: \$ 33.333

Indemnización prevista en el inciso del artículo 26 de la ley 1997.	Equivale a 180 días de salario, es decir . Valor día: \$ 33.333	\$ 5.999.940
---	---	--------------

### **CLASE DE PROCESO**

Al presente proceso deberá dársele el trámite del proceso ORDINARIO DE UNICA INSTANCIA, consagrado en el estatuto de procedimiento laboral

### **COMPETENCIA Y CUANTÍA**

Es usted Sr. (a) Juez competente para conocer de la presente demanda por la naturaleza de la acción, el domicilio de las partes y la cuantía.

La cuantía la estimo en DIECIOCHO MILLONES QUINIENTOS SETENTA Y NUEVE MIL SEISCIENTOS VEINTINUEVE PESOS MCTE (\$18.579.629), inferior a veinte (20) salarios mínimos legales mensuales vigentes, por lo que ha de tramitarse como un proceso Ordinario de única Instancia, consagrado en la ley 1395/10.

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

Me fundamento en los artículos 1, 18, 65, 249, 253, 57 numeral 4, 9 y 59 literal a., 306 y el título X de la primera parte del CST, ley 100/93 y el artículo 53 de la

constitución política de Colombia, así como demás normas concordantes o complementarias. en concordancia con el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Así las cosas, en cuanto a las disposiciones de orden constitucional se tienen que las mismas predicen que:

***ARTICULO 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.*

***El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados.***

***El Estado protegerá especialmente a aquellas personas que, por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan.***

***ARTICULO 25.*** *El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.*

***ARTICULO 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*

Por otro lado, en lo que respecta a los cánones legales del código sustantivo del trabajo, se tiene que los mismos regulan el caso en concreto, estableciendo que:

**ARTICULO 62. TERMINACION DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA.** Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:

A). Por parte del empleador:

1. El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido.
2. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el {empleador}, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo.
3. Todo acto grave de violencia, injuria o malos tratamientos en que incurra el trabajador fuera del servicio, en contra del {empleador}, de los miembros de su familia o de sus representantes y socios, jefes de taller, vigilantes o celadores.
4. Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.
5. Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo o en el desempeño de sus labores.
6. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

7. La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto; o el arresto correccional que exceda de ocho (8) días, o aun por tiempo menor, cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para justificar la extinción del contrato.

8. El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa.

9. El deficiente rendimiento en el trabajo en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del {empleador}.

10. La sistemática inejecución, sin razones válidas, por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales.

11. Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento.

12. La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico del {empleador} o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.

13. La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada.

14. El reconocimiento al trabajador de la pensión de la jubilación o invalidez estando al servicio de la empresa.

15. La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter de profesional, así como cualquiera otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime al {empleador} de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad.

En los casos de los numerales 9 a 15 de este artículo, para la terminación del contrato, el {empleador} deberá dar aviso al trabajador con anticipación no menor de quince (15) días.

B). Por parte del trabajador:

1. El haber sufrido engaño por parte del {empleador}, respecto de las condiciones de trabajo.
2. Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves inferidas por el {empleador} contra el trabajador o los miembros de su familia, dentro o fuera del servicio, o inferidas dentro del servicio por los parientes, representantes o dependientes del {empleador} con el consentimiento o la tolerancia de éste.
3. Cualquier acto del {empleador} o de sus representantes que induzca al trabajador a cometer un acto ilícito o contrario a sus convicciones políticas o religiosas.
4. Todas las circunstancias que el trabajador no pueda prever al celebrar el contrato, y que pongan en peligro su seguridad o su salud, y que el {empleador} no se allane a modificar.
5. Todo perjuicio causado maliciosamente por el {empleador} al trabajador en la prestación del servicio.
6. El incumplimiento sistemático sin razones válidas por parte del {empleador}, de sus obligaciones convencionales o legales.
7. La exigencia del {empleador}, sin razones válidas, de la prestación de un servicio distinto, o en lugares diversos de aquél para el cual se le contrató, y
8. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al empleador, de acuerdo con los artículos 57 y 59 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

PARAGRAFO. La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esa determinación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos.

**ARTICULO 64. TERMINACION UNILATERAL DEL CONTRATO DE TRABAJO SIN JUSTA CAUSA.** En todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable. Esta indemnización comprende el lucro cesante y el daño emergente.

En caso de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa comprobada, por parte del empleador o si éste da lugar a la terminación unilateral por parte del trabajador por alguna de las justas causas contempladas en la ley, el primero deberá al segundo una indemnización en los términos que a continuación se señalan:

En los contratos a término fijo, el valor de los salarios correspondientes al tiempo que faltare para cumplir el plazo estipulado del contrato; o el del lapso determinado por la duración de la obra o la labor contratada, caso en el cual la indemnización no será inferior a quince (15) días.

En los contratos a término indefinido la indemnización se pagará así:

a) Para trabajadores que devenguen un salario inferior a diez (10) salarios mínimos mensuales legales:

1. Treinta (30) días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de un (1) año.

2. Si el trabajador tuviere más de un (1) año de servicio continuo se le pagarán veinte (20) días adicionales de salario sobre los treinta (30) básicos del numeral 1, por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción;

b) Para trabajadores que devenguen un salario igual o superior a diez (10), salarios mínimos legales mensuales.

1. Veinte (20) días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de un (1) año.

2. Si el trabajador tuviere más de un (1) año de servicio continuo, se le pagarán quince (15) días adicionales de salario sobre los veinte (20) días básicos del numeral 1 anterior, por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción.

PARÁGRAFO TRANSITORIO. Los trabajadores que al momento de entrar en vigencia la presente ley, tuvieren diez (10) o más años al servicio continuo del empleador, se les aplicará la tabla de indemnización establecida en los literales b), c) y d) del artículo 6o. de la Ley 50 de 1990, exceptuando el párrafo transitorio, el cual se aplica únicamente para los trabajadores que tenían diez (10) o más años el primero de enero de 1991.

La Ley 361 de 1997 en su artículo 26, con especial énfasis en el inciso 3: **“ARTÍCULO 26. NO DISCRIMINACIÓN A PERSONA EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD.** En ningún caso la limitación de una persona podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización del Ministerio del Trabajo.

Sin perjuicio de lo establecido en el inciso anterior, no se requerirá de autorización por parte del Ministerio del Trabajo cuando el trabajador limitado incurra en alguna de las causales establecidas en la ley como justas causas para dar por terminado el contrato, Siempre se garantizará el derecho al debido proceso.

**No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso primero del presente artículo, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta (180) días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren”.**

Así pues, con base en el marco normativo expuesto con anterioridad y con el acervo probatorio allegado con el libelo demandatorio, se tiene que el derecho del demandante a percibir el pago de una indemnización por despido injusto es procedente.

Pues mírese bien que la documental con la cual dan por terminado el contrato de trabajo a mi prohijada no invoca ninguna causal de terminación con justa causa por parte del empleador, de manera que el motivo por el cual se le termino el vínculo laboral a la señora ALICIA ANDREA radica en motivos mezquinos que no descansan en lo absoluto en ninguna de las causales previstas en el réquiem 62 del estatuto sustantivo laboral.

Así mismo, debe indicarse que las pruebas allegadas al plenario demuestran que entre mi poderdante y la empresa demandada si existió un vínculo laboral que se

regía por las normas laborales que hacen parte del ordenamiento jurídico colombiano.

Con todo ello, palmario resulta que al haber un contrato por obra labor celebrado entre las partes que conforman el litigio y al haberse terminado unilateralmente por parte del empleador sin respaldar la terminación del mismo en una justa causa, la indemnización demandada junto con su respectiva indexación, la condena en costas y agencias devienen en procedentes para salvaguardar los derechos de orden constitucional y legal que se invocan dentro del presente acápite.

Por tales razones, puede aseverarse que tomar una decisión que vaya en contra de lo solicitado en esta demanda atentaría de gran manera a la protección especial que el estado debe brindar al trabajo tal y como constitucionalmente se prevé en el canon 25 ya citado.

Así mismo, se dejaría en condiciones discriminatorias y afectaría el derecho a la igualdad ante la ley que tiene mi procurado judicial con respecto de los demás trabajadores que son despedidos con justa causa y se les reconoce la indemnización por despido injusto, en los términos señalado en el canon 13 CP.

De igual forma, puede decirse que el canon 53 superior prevé diferentes principios que son relevantes a la presente situación jurídica que se coloca en conocimientos de este operador judicial, puesto que en ella se prevé la igualdad de oportunidades para los trabajadores y el principio de favorabilidad, los cuales no se pueden desconocer ante la acreditación de los requisitos necesarios para acceder a la indemnización por despido injusto aquí solicitada.

En síntesis, se solicita a la agencia judicial que conoce de este litigio, que acceda a las pretensiones de la demanda, en la medida que aquellas se sustentan en normas jurídicas que se componen de supuestos de hecho y consecuencias

jurídicas que son aplicables a este caso, los cuales se acreditan con cada uno de los medios probatorios que fueron adosados al plenario.

## **PRUEBAS**

**DOCUMENTALES:** Téngase como tales las siguientes:

1. Contrato por obra labor celebrado entre CORPORACIÓN DIGNIFICAR, el cual inicio el pasado 19 de diciembre de 2022.
2. Carta de terminación de fecha 29 de septiembre de 2023, enviada por la entidad, sin justa causa.
3. Constancia de Inasistencia No. 1196, de fecha 9 de agosto, firmado por INSPECTORA DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL SANDRA LARA CHANTRE, donde constata la inasistencia por parte de la CORPORACIÓN DIGNIFICAR a la audiencia de conciliación.
4. Historia clínica de la señora ALICIA ANDREA RODAS, desde el mes de septiembre y hasta 12 de enero de 2024, que se le otorgo incapacidad, estando vinculada con la CORPORACIÓN DIGNIFICAR
5. Sentencia de tutela # 007 proferida por el juzgado trece oral administrativo del circuito
6. Incidente de desacato juzgado trece oral administrativo del circuito
7. Apertura de incidente de desacato juzgado trece oral administrativo del circuito
8. Sentencia de segunda instancia proferida por el tribunal administrativo del valle del cauca
9. Cierre de incidente de desacato

## **ANEXOS**

Me permito anexar:

- Los documentos relacionados en el acápite pruebas.
- Poder a mi conferido
- Copia de la demanda para el traslado a los demandados

## NOTIFICACIONES

EL DEMANDADO PODRÁ NOTIFICARSE ASÍ:

CORPORACIÓN DIGNIFICAR: podrá notificarse en Calle 45f #70ª-82 Medellín. Correo: [gerencia@corporaciondignificar.org](mailto:gerencia@corporaciondignificar.org). Teléfono: 318.365.91.25, el correo es tomado de la cámara de comercio de Medellín

Las mías las recibiré notificaciones en la secretaria del Despacho a su cargo y en la calle 1 # 62 – 02 local 102 B/ las cascadas – Cali. Cel. 311.640.0910 correo electrónico [serviciosjuridicoscyg@gmail.com](mailto:serviciosjuridicoscyg@gmail.com)

Respetuosamente,



**CINDY YOSLANEY GOMEZ CLAVIJO**

C.C No. 1.107.047.098 de Cali

T.P No. 295.526 del C.S de la J.