

**JOHANA MILENA JARABA MENDOZA
ABOGADA ESPECIALISTA EN PROCESAL GENERAL
ASUNTOS LABORALES**

TEL: 3216986835-6642996

Dir.: Edificio inteligente, sector Chambacú piso 6 oficina 607

Señor(a)

JUEZ LABORAL PEQUEÑAS CAUSAS DE CARTAGENA – REPARTO.

E.

S.

D.

REF: PROCESO ORDINARIO LABORAL DE CARLOS MARTIN JIMENEZ AGRESOTT & CBI COLOMBIANA S. A.

JOHANA MILENA JARABA MENDOZA, mujer mayor de edad, identificada con C.C. No. 1143356177 y T.P. No. 243.282 del C. S. J, con domicilio en esta ciudad, y oficina de abogado en el Edificio Inteligente Piso 6 oficina 607, actuando en calidad de apoderado judicial del señor **CARLOS MARTIN JIMENEZ AGRESOTT** varón, mayor de edad, con domicilio y residencia en esta ciudad, identificado con la Cédula de Ciudadanía No. 73.120.924, promuevo **DEMANDA ORDINARIA LABORAL DE UNICA INSTANCIA** en contra de la empresa **CBI COLOMBIANA S.A.**, sociedad comercial, con domicilio principal la ciudad, identificada con el Nit. No. 900.190.385-9, representada legalmente por el señor **MASOUD DEIDEHBAN** y/o por quien haga sus veces, con fundamento en los hechos y pretensiones que se exponen en este escrito, en los siguientes términos:

II. HECHOS Y OMISIONES.-

1. Mi representado, **CARLOS MARTIN JIMENEZ AGRESOTT**, fue contratado por la empresa CBI COLOMBIANA S.A., el día 19 JULIO del 2012, para desempeñar el cargo de TUBERO C.
2. El último salario promedio fue de \$2.023.232.
3. Mi cliente desde el 2015 ha venido siendo incapacitado, por problemas de salud, encontrándose en problemas de debilidad manifiesta.
4. La ultima restricción médica, se fue el 02 de junio 2017, hasta el 02 de junio del 2018.
5. la anterior restricción fue notificada a CBI COLOMBIANA el día 05 de jun del 2017.
6. CBI COLOMBIANA, mediante solicitud, pidió al MINISTERIO DE TRABAJO, la autorización para dar por terminado el contrato de trabajo de mi cliente, por estar en estado de incapacidad y/o debilidad manifiesta, con restricciones medidas.
7. El anterior permiso fue negado mediante la RESOLUCION 298 DEL 17 de Julio del 2015.
8. El día 31 JULIO del 2017, CBI COLOMBIANA, sin la autorización del Ministerio de trabajo, CBI COLOMBIANA SA dio por terminado el contrato de trabajo de mi cliente.
9. No obstante a lo anterior, mi cliente elevo derecho de petición a MINISTERIO DE TRABAJO, para corroborar si había autorizado a la demandada a dar por terminado el contrato de trabajo.
10. Mediante respuesta de fecha 17 de AGOSTO del 2017, EL MINISTERIO DE TRABAJO, comunico que NO HA AUTORIZADO LA TERMINACION DEL CONTRATO DE TRABAJO.

II. PRETENSIONES

PRIMERO: Se condene a CBI COLOMBIANA a pagar indemnización de 180 días de conformidad al art. 26 de la ley 361 del 1997, por haber despedido al trabajador sin la autorización del **MINISTERIO DE TRABAJO**, por un valor igual a DOCE MILLONES CIENTO TREINTA Y NUEVE MIL, TRECIENTOS NOVENTA Y DOS PESOS \$12.139.392.

SEGUNDO: Que se condene a CBI COLOMBIANA S.A., al pago de costas y agencias en derecho.

III - RAZONES Y FUNDAMENTOS DE DERECHO

En primer lugar, recuerde que el trabajador incapacitado, con restricciones o recomendaciones, las mujeres en licencia o estado de maternidad y aquellas personas con limitación física ostentan un fuero que impide su despido a menos que exista una justa causa razonable y previa autorización del Ministerio del Trabajo. Si diera por finalizado el vínculo sin el aval de este órgano, el empleador vulneraría el derecho al debido proceso consagrado en el artículo 29 de la Constitución.

Por tanto, el empleador debe dirigir una carta al inspector de trabajo en la que solicite la autorización para desvincular al trabajador aforado que presente alguna de las condiciones mencionadas.

En consecuencia a lo anterior, se reitera que todo trabajador con discapacidad cuenta con una protección especial que le evita ser despedido sin la previa autorización del Ministerio del trabajo, sin importar la razón que alegue el empleador. Cualquier razón o causa justa habrá de ser sustentada ante el Ministerio del trabajo para lograr la autorización del despido.

ARTÍCULO 26. NO DISCRIMINACIÓN A PERSONA EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD. En ningún caso la limitación <discapacidad><1> de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación <discapacidad><1> sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona limitada <en situación de discapacidad><1> podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación <discapacidad><1>, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.

No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación <discapacidad><1>, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta 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.

en el caso de marras, el señor **CARLOS MARTIN JIMENEZ AGRESOTT**, a la fecha CBI COLOMBIANA SA, no ha sido autorizado para desvincular a mi cliente, más aun cuando no existe una justa causa para ello.

Por lo anterior, incurren en la sanción que trata la norma antes transcrita, teniendo como salario promedio, \$2.023.232, para la cancelación de los 180 días.

IV – PROCEDIMIENTO, COMPETENCIA, Y CUANTÍA

El trámite que debe impartírsele a la presente demanda, corresponde al establecido en el Capítulo XIV Título 1 Art. 70 del CPTSS, que es el ordinario de única instancia.

Es usted competente señor Juez, para conocer del presente caso por la naturaleza del asunto, el lugar donde se prestó el servicio, el domicilio de las partes y la cuantía del mismo que a la fecha de la presentación de la demanda, conforme al artículo 26 # 1º del CGP, es igual a \$13.584.096, tal como lo dispone el artículo 12 del Código Procesal del Trabajo. Igualmente es usted competente de conformidad con el artículo 5 del C.P.T. S.S. al ser Cartagena el lugar de prestación del servicio.

V –PRUEBAS

DOCUMENTALES:

Solicito señor juez tener como pruebas las siguientes:

1. Certificado laboral de fecha 31 julio del 2017
2. Notificación de terminación de contrato
3. resolución 298 17 julio 2015

JOHANA MILENA JARABA MENDOZA
ABOGADA ESPECIALISTA EN PROCESAL GENERAL
ASUNTOS LABORALES
TEL: 3216986835-6642996
Dir.: Edificio inteligente, sector Chambacú piso 6 oficina 607

4. Liquidación final del contrato de trabajo
5. historia clínica de fecha 05 junio del 2017, con constancia de recibido por CBI COLOMBIANA
6. respuesta del Ministerio De Trabajo donde corrobora la no autorización para la terminación del contrato de trabajo.

VI – ANEXOS

- 1) Los documentos relacionados en el capítulo de pruebas
- 2) Copia de la demanda y de sus anexos para el traslado al demandado
- 3) Copia de la demanda para el archivo del Juzgado
- 4) certificado de existencia y representación de la demandada
- 5) Poder para actuar.

VII – NOTIFICACIONES

A la parte demandada, sociedad **CBI COLOMBIANA S.A** recibe notificaciones en Cra. 56 Km. 2-10 Int 1 Mamonal Cartagena, Bolívar.

Mi representado, señor **CARLOS MARTIN JIMENEZ AGRESOTT**, recibirá notificaciones BARRIO BLAS DE LEZO, MANZANA 13 LOTE 3, en la ciudad de Cartagena.

La suscrita apoderada, recibo notificaciones en la Secretaría de su despacho, o en mi oficina, ubicada en el Edificio Inteligente, Oficina No. 607, en la ciudad de Cartagena.

De ustedes,


JOHANA MILENA JARABA MENDOZA

C. C. No. 1143356177 de Cartagena

T. P. No. 243282 expedida por el C. S. de la Jud.