

Apartadó, Octubre de 2024.

Señor(a)

JUEZ LABORAL DEL CIRCUITO DE APARTADO (R).

E.S.D.

REFERENCIA: ORDINARIO LABORAL DE PRIMERA INSTANCIA.
DEMANDANTE: WILLINGTON MOSQUERA MORENO
DEMANDADO: AGRICOLA SANTAMARIA S.A.S.

JUAN GABRIEL TEJADA CORREA, identificado con la cedula 71.267.900 de Medellín, abogado titulado con tarjeta profesional número 148.197 del C.S de la J. domiciliado en Medellín, como apoderado especial, actuando en nombre y representación del señor **WILLINGTON MOSQUERA MORENO** identificado con cédula de ciudadanía número 71.257.195, demando en PROCESO ORDINARIO LABORAL DE PRIMERA INSTANCIA en contra de la sociedad **AGRICOLA SANTAMARIA S.A.S.** representada legalmente por quien haga sus veces, para que mediante el trámite legal correspondiente y a través de sentencia se confiera las condenas que indicaré en la parte petitoria, teniendo en cuenta los siguientes:

HECHOS

- 1** El señor WILLINGTON MOSQUERA MORENO laboró al servicio de la sociedad AGRICOLA SANTAMARIA S.A.S., desde el día 04 de Agosto de 2008 y el 17 de Agosto de 2022.
- 2** La vinculación laboral se dio por medio de un contrato de trabajo a término indefinido.
- 3** El señor WILLINGTON MOSQUERA MORENO fue diagnosticado con las siguientes patologías:
 - a. M513. OTRAS DEGENERACIONES ESPECIFICADAS DE DISCO INTERVERTEBRAL

b. M544. LUMBAGO CON CIATICA

4 Como consecuencia de las anteriores patologías el señor WILLINGTON MOSQUERA MORENO fue remitido a calificación de pérdida de capacidad laboral por parte de Seguros de Vida Alfa S.A. cuyo dictamen arrojó que el demandante registró una pérdida de la capacidad laboral del 21.00. Dictamen proferido el pasado 05 de Mayo de 2018.

5 Así mismo, el origen de las patologías diagnosticadas al señor WILLINGTON MOSQUERA MORENO fue calificado como de Origen Común.

6 Esta condición de salud del señor WILLINGTON MOSQUERA MORENO, claramente demuestra que es una persona en un estado de debilidad manifiesta y por ende se encuentra amparado por el fuero de Estabilidad Laboral Reforzada, toda vez que su actual condición de salud le impide sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares.

7 No obstante lo anterior, AGRICOLA SANTAMARIA S.A.S. citó a descargos al señor WILLINGTON MOSQUERA MORENO, el día 22 de Junio de 2022 para que rindiera sus descargos el día 29 de Junio de 2022, con el fin de que diera sus explicaciones sobre las razones por las cuales no se había presentado a laborar desde el 24 de Enero de 2022, con 150 días de ausencia presuntamente injustificada.

8 No obstante, mediate carta fechada el pasado 17 de Agosto de 2022, al señor WILLINGTON MOSQUERA MORENO se le imputaron los siguientes cargos:

9 El primer cargo que le fue imputado al señor WILLINGTON MOSQUERA MORENO fue descrito así: "por encontrarse inmerso en la violación del Artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo, al no prestar el servicio en los términos y condiciones establecidas por el empleador desde el 30 de Junio de 2022, incumpliendo esa obligación, y por no presentarse a la valoración de medicina laboral de la empresa en el Comité de Trabajadores en Condiciones Especiales el día 21 de Julio de 2022".

10 El segundo cargo que le fue imputado al señor WILLINGTON MOSQUERA MORENO fue descrito así: "Por violar una prohibición especial de los trabajadores del

Artículo 60 de Código Sustantivo de Trabajo numeral 4, al faltar al trabajo sin justificación válida alguna, desde el 22 de Julio”

11 Mediante esta misma comunicación fechada el día 17 de Agosto de 2022, AGRICOLA SANTAMARIA S.A.S. le notifica la terminación del contrato con justa causa, dado que supuestamente las siguientes conductas violaron la normatividad laboral:

- a. Ausencias a laborar desde el 24 de Enero de 2022 sin justificación válida, presentando incapacidades de médicos particulares que no se encuentran vinculados a la red del sistema de seguridad social.*
- b. Presentó incapacidades no válidas de la médico particular Ingris Bohórquez R., a la cual desde el 4 de septiembre de 2020 se le impone medida sanitaria y sellamiento de capacidad instalada según certificación de la Secretaria Seccional de Salud y Protección Social de la Gobernación de Antioquia.*
- c. Incumple sin justificación válida las ordenes e instrucciones particulares de su empleador al no presentarse a laborar desde el día 24 de Enero de 2022, a ser valorado por medicina laboral de la empresa, en el comité de Trabajadores en Condiciones Especiales el día 21 de Julio de 2022.*

12 AGRICOLA SANTAMARIA S.A.S. omitió tramitar la autorización para dar por terminado el contrato de trabajo del señor WILLINGTON MOSQUERA MORENO, ante el Ministerio de Trabajo, tal como lo ordena la Ley 361 de 1997 y la reitera jurisprudencia de la Corte Constitucional y la Corte Suprema de Justicia.

13 Los hechos invocados como justa causa, es decir, los supuestos cargos imputados no son conductas que se le pueda atribuir al señor WILLINGTON MOSQUERA MORENO, dado que efectivamente para las fechas en las que se imputa haber faltado a trabajar se encontraba incapacitado, tal como lo demuestra la incapacidad prescrita por el Dr Adiel Gomez Chica, Medico portador del RM No, 5175096; incapacidad que justifica claramente la ausencia del señor WILLINGTON MOSQUERA MORENO, a su trabajo, incapacidad que por demás es totalmente válida para demostrar el estado del salud del trabajo y contra que la que no se tiene ninguna prueba que permita concluir que no es válida. Incapacidades que fueron debida y oportunamente notificadas a la empresa.

14 Adicionalmente, el grave estado de salud del trabajador, señor WILLINGTON MOSQUERA MORENO, está demostrado dado que le fue calificada una pérdida de

capacidad laboral del 21.00, por parte de una entidad idónea como es la sociedad Seguros de Vida Suramericana y posteriormente confirmada por los Dictámenes de las Juntas de Calificación.

15 Como se desprende de lo anteriormente narrado no existió justificación diferente a la enfermedad sufrida por mi mandante y a sus limitaciones físicas para dar por terminado el contrato de trabajo configurándose un criterio de discriminación de las personas en estado de debilidad manifiesta y con fuero de salud.

16 Como consecuencia de lo anterior el trabajador fue expuesto a un estado de total desprotección, dado que se encuentra desafiliado de su EPS y su ARL, por ende, no le es posible continuar con el tratamiento médico que requiere, además la terminación del contrato implicó que la pérdida de su fuente de ingresos económicos necesarios para suplir sus necesidades básicas, como transporte, pago de cuotas moderadoras, copagos, entre otros.

17 El señor WILLINGTON MOSQUERA MORENO laboró al servicio de la sociedad AGRICOLA SANTAMARIA S.A.S., en el municipio de Apartadó.

18 El señor WILLINGTON MOSQUERA MORENO, devengo el salario mínimo mensual legal vigente durante todo el tiempo de vigencia del contrato de trabajo suscrito con la sociedad AGRICOLA SANTAMARIA S.A.S.

PRETENSIONES

- **PRETENSIONES PRINCIPALES**

PRIMERA: Que se declare que entre mi mandante y la sociedad AGRICOLA SANTAMARIA S.A.S., existió un contrato de trabajo en donde mi representado fungió como oficios varios, trabajadores institucionales entre el 04 de Agosto de 2008 y el 17 de Agosto de 2022.

SEGUNDA. Que se ordene el reintegro del demandante, señor WILLINGTON MOSQUERA MORENO, al cargo que venía desempeñando y en las mismas condiciones para la empresa AGRICOLA SANTAMARIA S.A.S. a partir del 17 de Agosto de 2022.

TERCERA. Que se condene a la demandada a pagar los salarios dejados de percibir desde la fecha de terminación ineficaz del contrato, es decir, desde el 17 de Agosto de 2022, hasta la fecha en que se haga efectivo el reintegro del demandante a su puesto de trabajo. Valor de los salarios que asciende en total a TREINTA Y UN MILLONES DOSCIENTOS VEINTE MIL PESOS COP (\$31.220.000).

CUARTO. Que se condene a la demandada al reconocimiento y pago de la indemnización equivalente a 180 días de salario de que trata el inciso segundo del artículo 26 de la Ley 361 de 1997. Valor de la Indemnización que asciende a un total de SIETE MILLONES OCHOCIENTOS MIL PESOS COP (\$7.800.000).

QUINTO. Se condene a la demandada al reconocimiento y pago de las costas, agencias y gastos procesales.

SEXTA. Se condene a la demandada al reconocimiento y pago de aquellas pretensiones que resulten probadas extra y ultra petita.

- **PRETENSIONES SUBSIDIARIAS**

PRIMERA: Que se declare que entre mi mandante y la sociedad AGRICOLA SANTAMARIA S.A.S., existió un contrato de trabajo en donde mi representado fungió como oficios varios, trabajadores institucionales entre el 04 de Agosto de 2008 y el 17 de Agosto de 2022.

SEGUNDA. Que se ordene a **AGRICOLA SANTAMARIA S.A.S.** a que proceda con el pago de la liquidación final de prestaciones sociales, absteniéndose de realizar cualquier descuento sobre los salarios y prestaciones causadas a favor del señor **WILLINGTON MOSQUERA MORENO.**

TERCERA. Que se ordene a **AGRICOLA SANTAMARIA S.A.S.,** a que proceda con el pago de la indemnización por no pago de salarios y prestaciones estipulada en el Artículo 65 del Código Sustantivo de Trabajo a favor del señor **WILLINGTON MOSQUERA MORENO.**

CUARTA. Que se ordene a **AGRICOLA SANTAMARIA S.A.S.** a que proceda con el pago de la indemnización por despido sin justa causa estipulada en el Artículo 64 del Código Sustantivo de Trabajo a favor del señor **WILLINGTON MOSQUERA MORENO.**

QUINTA. Se condene a la demandada al reconocimiento y pago de las costas, agencias y gastos procesales.

SEXTA. Se condene a la demandada al reconocimiento y pago de aquellas pretensiones que resulten probadas extra y ultra petita.

FUNDAMENTOS Y RAZONES DE DERECHO

Dentro del presente asunto existen diferentes asuntos por resolver, sobre los cuales se traen como fundamentos y razones de derecho, los siguientes:

ESTADO DE DEBILIDAD MANIFIESTA

La Corte Constitucional en Sentencia T - 877 de 2014, reiterando la Sentencia T-111 de 2012, indicó que:

“La jurisprudencia ha reseñado tres requisitos que deben configurarse para la procedencia de la acción de tutela cuando se invoca la vulneración del derecho a la estabilidad laboral reforzada aduciendo un trato discriminatorio por parte del empleador en razón al estado de salud de la persona afectada, a saber: “(i) que el peticionario pueda considerarse como una persona discapacitada o con reducciones físicas que lo sometan a un estado de debilidad manifiesta para el desarrollo de sus labores; (ii) que el empleador tenga conocimiento de tal situación; y (iii) se demuestre el nexo causal entre el despido y el estado de salud del actor””

Ahora bien, para aclarar el primer requisito, la Corte Constitucional en Sentencia T - 211 de 2012, indicó que:

“[L]os trabajadores que sean catalogables como (i) inválidos, (ii) discapacitados, (iii) disminuidos físicos, síquicos o sensoriales, y (iv) en general todos aquellos que: (a) tengan una afectación en su salud; (b) ESA

CIRCUNSTANCIA LES IMPIDA O DIFICULTE SUSTANCIALMENTE EL DESEMPEÑO DE SUS LABORES EN LAS CONDICIONES REGULARES, y (c) se toma que, en esas condiciones particulares, pueden ser discriminados por ese solo hecho, están en circunstancias de debilidad manifiesta y, por tanto, tienen derecho a la estabilidad laboral reforzada". (Negrillas y Versales fuera del Texto).

Por consiguiente, el punto de partida para determinar la procedencia de la Estabilidad Laboral Reforzada respecto de personas afectadas por el deterioro en su estado de salud es determinar si el Accionante es una persona invalida, discapacitada o disminuida físicamente, o su estado actual de salud le impide o dificulta sustancialmente desempeñar sus laborales.

Por otro lado, recientemente en Sentencia T – 368 de 2016, la Corte ha reiterado que esta protección no solo aplica a aquellas personas cuya discapacidad o invalidez ha sido calificada por las entidades competentes, sino también a aquellas personas que su estado de salud "Reduce significativamente sus oportunidades de continuar trabajando en condiciones regulares", señalando además que:

"Al margen de que exista un dictamen en torno a la invalidez o la discapacidad, si la enfermedad de que se trata tiene la virtualidad de generar un impacto severo en las capacidades del trabajador desvinculado, este encontrará diversas talanqueras para reincorporarse en el mercado laboral y continuar ejerciendo su profesión u oficio con normalidad, lo cual, a todas luces, repercutirá negativamente en el goce de otros derechos fundamentales. En tal sentido la Corte ha sostenido que:

"La línea sobre el derecho a la estabilidad laboral reforzada en esta Corporación se aprecia en suma garantista, precisando que el margen de acción para garantizar dicha protección, 'no se limita entonces a quienes tengan una calificación porcentual de discapacidad, basta que esté probado que su situación de salud les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, sin la necesidad de que exista una calificación previa que acredite su condición de discapacitados.'" (Se subraya)

De conformidad con lo anterior, los individuos que se hallan en una situación de vulnerabilidad, ya sea por una discapacidad o invalidez calificada como tal, o bien porque los aqueja una afección que reduce significativamente sus oportunidades de continuar trabajando en condiciones regulares, están incluidos dentro del ámbito de protección de la estabilidad laboral reforzada, como consecuencia de que la enfermedad constituye un hecho objetivo, lo cual implica que el amparo no está circunscrito al conocimiento previo por parte del patrono, y este, en todo caso, deberá contar con el aval de la autoridad de trabajo si desea finiquitar la relación laboral.” (Negritas y Versales Fuera del Texto, Subrayas dentro del texto)

De esta manera se obtiene total claridad respecto de los requisitos y alcances que la Corte Constitucional ha establecido para la aplicación del amparo derivado de la Estabilidad Laboral Reforzada como consecuencia del estado de salud, por tanto, descendiendo al presente caso se observa que:

El señor WILLINGTON MOSQUERA MORENO, se encontraba en tratamiento médico, dado que se había diagnosticado con M513. OTRAS DEGENERACIONES ESPECIFICADAS DE DISCO INTERVERTEBRAL y M544. LUMBAGO CON CIATICA, ahora bien, estas condiciones respecto de sus funciones de corte y empaque de la fruta necesariamente configuran un impedimento o dificultad sustancial para el desempeño de sus labores en las condiciones regulares y adicionalmente le fue calificada una pérdida de capacidad laboral del 21.00.

Adicionalmente, sea necesario señalar que la Corte Constitucional mediante Sentencia T 664 de 2017, estableció que:

“En efecto, por una parte, pertenece a un grupo de especial protección constitucional, en la medida en que se trata de una persona con una afectación grave de salud, [...]. La Constitución otorga una especial protección a las personas en condiciones de debilidad manifiesta, una de las cuales se asocia a aquellas relativas a especiales afectaciones a la salud”

De donde se deduce que las personas con patologías graves y condiciones graves de salud son personas amparadas por una protección constitucional especial, como es el caso del señor WILLINGTON MOSQUERA MORENO.

INEFICACIA DEL DESPIDO SIN LA PREVIA AUTORIZACIÓN DE LA AUTORIDAD LABORAL

Al respecto la Corte Constitucional ha sido enfática en establecer que:

“De conformidad con lo expuesto, se concluye que la ley impone al empleador la obligación de mantener el vínculo laboral con el trabajador mientras que perdure la incapacidad, debiendo reincorporar a los trabajadores que han recuperado su salud y conforme con lo que el concepto médico establezca, debe cumplir con su deber de reubicar al trabajador en un puesto acorde con su condición de salud, hasta que se emita un concepto favorable de rehabilitación o hasta que consolide el derecho pensional. En todo caso, corresponde al empleador adelantar en coordinación con las entidades del Sistema de Seguridad Social Integral las gestiones que correspondan con el fin de garantizar al trabajador incapacitado la prestación ininterrumpida de los tratamientos médicos que requiera para lograr su recuperación y rehabilitación y los medios de subsistencia, bien sea a través del salario, o de la pensión de invalidez, si a ella tiene derecho.[27] En caso de despido, el empleador debe cumplir con el procedimiento establecido en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, toda vez que se trata de personas en circunstancias de debilidad manifiesta como consecuencia de una limitación y por tanto sujetos de especial protección constitucional.” Sentencia T 850 de 2011.

Dejando claro cuáles son las obligaciones que le asisten al Empleador cuando se está ante un trabajador en condición de debilidad manifiesta en atención a la desmejora de sus condiciones de salud, en este sentido, también dejó establecido en Sentencia C 531 de 2000, que:

“carece de todo efecto jurídico el despido o la terminación del contrato de una persona por razón de su limitación sin que exista autorización previa de la oficina de Trabajo que constate la configuración de la existencia de una justa causa para el despido o terminación del respectivo contrato”

Por consiguiente, en atención a las condiciones de estabilidad manifiesta por sus condiciones de salud del señor WILLINGTON MOSQUERA MORENO y el hecho de que AGRICOLA SANTAMARIA S.A.S. omitió adelantar y obtener la correspondiente autorización para terminar el contrato de trabajo del señor WILLINGTON MOSQUERA MORENO, el presente despido deviene en ineficaz de conformidad con la Jurisprudencia citada.

Por su parte, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en sentencia SL1360 de 2018, manifestó que:

“Siendo claro que la protección legal otorgada a los trabajadores con deficiencias físicas, sensoriales y mentales opera al inicio, durante y en la extinción de la relación de trabajo, en este acápite se analizará el alcance de esta protección al momento de la finalización del contrato de trabajo.

Sobre el particular, el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 prescribe:

*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 de la oficina de Trabajo. No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación, 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 (negritas de la Corte).*

Pues bien, en líneas anteriores se explicó que las normas que protegen a los trabajadores con discapacidad se proyectan en las relaciones laborales en

diferentes fases y, fundamentalmente, tienen como objetivo promover la inclusión y participación de estos, y a la postre, evitar que los ámbitos laborales sean espacios de segregación, exclusión y distinción.

En esta dirección, la disposición que protege al trabajador con discapacidad en la fase de la extinción del vínculo laboral tiene la finalidad de salvaguardar su estabilidad frente a comportamientos discriminatorios, léase a aquellos que tienen como propósito o efecto su exclusión del empleo fundado en su deficiencia física, sensorial o mental. Esto, en oposición, significa que las decisiones motivadas en un principio de razón objetiva son legítimas en orden a dar por concluida la relación de trabajo.

Lo que atrás se afirma deriva del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, pues, claramente, en ese precepto no se prohíbe el despido del trabajador en situación de discapacidad, lo que se sanciona es que tal acto esté precedido de un criterio discriminatorio. Nótese que allí se dispone que «ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación», lo que, contrario sensu, quiere decir que si el motivo no es su estado biológico, fisiológico o psíquico, el resguardo no opera.

Lo anterior significa que la invocación de una justa causa legal excluye, de suyo, que la ruptura del vínculo laboral esté basada en el prejuicio de la discapacidad del trabajador. Aquí, a criterio de la Sala no es obligatorio acudir al inspector del trabajo, pues, se repite, quien alega una justa causa de despido enerva la presunción discriminatoria; es decir, se soporta en una razón objetiva.

Con todo, la decisión tomada en tal sentido puede ser controvertida por el trabajador, a quien le bastará demostrar su estado de discapacidad para beneficiarse de la presunción de discriminación, lo que de contera implica que el empresario tendrá el deber de acreditar en el juicio la ocurrencia de la justa causa. De no hacerlo, el despido se reputará ineficaz (C-531-2000) y, en consecuencia, procederá el reintegro del trabajador junto con el pago de los salarios y prestaciones dejados de percibir, más la sanción de 180 días de salarios consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Es en tal dirección que, a juicio de la Sala, debe ser comprendida la protección especial del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, pues resulta ilógico prohibir el despido del trabajador «por razón de su limitación» y al tiempo vedarlo cuando este fundado en un motivo ajeno a su situación. Si, la sanción tiene como propósito disuadir despidos motivados en el estereotipo de la condición de discapacidad del trabajador, no debería haberla cuando esté basada en una causa objetiva demostrada. A la larga, la cuestión no es proteger por el prurito de hacerlo, sino identificar y comprender los orígenes o causas de los problemas de la población con discapacidad y, sobre esa base, interpretar las normas de un modo tal que las soluciones a aplicar no los desborden o se transformen en otros problemas sociales.

De dónde queda claro que la terminación del contrato debe mediar una justa causa probada y demostrada, porque de lo contrario el trabajador tendrá derecho a la protección especial que le otorga el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y como se probará en el presente proceso, los hechos que se calificaron como justa causa de terminación del contrato de trabajo no son imputables al señor WILLINGTON MOSQUERA MORENO dado que el trabajador se encontraba incapacitado y por ende no tenía la obligación de acudir a trabajar. Lo que deviene en que la real causa de terminación del contrato de trabajo fue la condición de salud del demandante, siendo este un acto discriminatorio ejecutado por la demandada.

DEL FUERO POR ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA

El fuero invocado tiene como sustento normativo el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, preceptúa:

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 de la oficina de Trabajo.

No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación, 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.

De allí que se entienda que la protección en la persona con limitación se refiere tanto a los obstáculos para una vinculación laboral como la terminación del contrato, por esa condición.

Esta protección estudiada a la luz de la más reciente jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia, Sentencia SL1152-2023, la cual ha sido acogida por el Tribunal Superior de Antioquia, ya que constituye precedente vertical sentado por el órgano de cierre de la Jurisdicción Ordinaria Laboral, establece que, la identificación de la discapacidad a partir de los porcentajes previstos en el artículo 7° del Decreto 2463 de 2001 es compatible para todos aquellos casos ocurridos antes de la entrada en vigor de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, el 10 de junio de 2011 y, de la ley estatutaria 1618 de 2013. Ello, porque a partir de la Sentencia SL1152-2023 la alta Corporación se apartó del criterio anterior y sostiene que, sin que su juicio implique un estándar probatorio, para el análisis de la situación de discapacidad que conlleva a la protección de estabilidad laboral reforzada, es necesario establecer por lo menos, los siguientes 3 aspectos:

- i) La existencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, una limitación o discapacidad de mediano o largo plazo - factor humano-;
- ii) El análisis del cargo, sus funciones, requerimientos, exigencias, el entorno laboral y actitudinal específico -factor contextual-; y
- iii) La contrastación e interacción entre estos dos factores – interacción de la deficiencia o limitación con el entorno laboral-

También fue expuesto en la sentencia de marras, que:

En tal caso, en un proceso judicial a las partes les concierne lo siguiente carga probatoria:

- Para solicitar el amparo del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, el trabajador debe demostrar que tenía una discapacidad (deficiencia más barrera laboral, en los términos previamente descritos).

- Que el empleador conocía tal situación al momento del retiro o que era notoria.
- Para desestimar la presunción de despido discriminatorio, al empleador le corresponde probar que realizó los ajustes razonables y, en caso de no poder hacerlos, demostrar que eran una carga desproporcionada o irrazonable y que se le comunicó al trabajador. Igualmente, puede acreditar que se cumplió una causal objetiva, justa causa, mutuo acuerdo o renuncia libre y voluntaria del trabajador.

Elementos todos que se prueban dentro de la presente demanda.

DEBIDO PROCESO PARA EL DESPIDO

Es importante anotar que, en el presente caso, la empresa demandada afirma en la carta de despido que el demandante reconoció y aceptó su falta, lo cual no es cierto ni hay prueba al respecto, así mismo se realizar afirmaciones sin ningún soporte probatorio y no guardan ninguna relación con los cargos imputados, violando el debido proceso del trabajador, tales como:

- Fue citado a descargos en dos ocasiones por lo mismos hechos, violando el debido proceso disciplinario consagrado en la Convencion Colectiva de Trabajo, que es obligatoria para las partes.
- En los segundos descargos realizados en Agosto de 2022 lo citan por los mismos hechos para los que fue citado el día 29 de Junio de 2022, por tanto, hechos por los cuales no debio ser citado, dado que ya había presentado sus explicacion y la empresa demandada omitió tomar decisiones al respecto dentro del termino establecido en la convencion colectiva de trabajo. Por tanto, no tenia competencia para pronunciarse sobre estos hechos.
- Desconocen que el Demandado presentó multiples incapacidades del Dr Adiel Gomez Chica
- El hecho de que la Dra. Ingris Bohórquez, tuviera sellado su establecimiento no es un hecho que se le pudiera oponer al Demandado dado que por su perfil no le era previsible dicha situacion.
- Adicionalmente entre la fecha de los hechos y la fecha de citación a descargos, existe un lapso que necesariamente vulnera el principio de inmediatez, que

igualmente hace parte de los requisitos y garantizar protegidas por el derecho fundamental al debido proceso.

Por las anteriores razones estamos ante una serie de afirmaciones violatorias del debido proceso, dado que no se logra probar que el comportamiento del trabajador sea injustificado. En consecuencia, se configura razones adicionales para declarar este despido como injustificado.

PRUEBAS

DOCUMENTALES:

1. Certificado de Existencia y Representación Legal de AGRICOLA SANTAMARIA S.A.S.
2. Carta de Terminación del Contrato de Trabajo
3. Citación a Descargos
4. Contrato de Trabajo
5. Dictamen Calificación Origen EPS
6. Dictamen PCL 07062019
7. Dictamen PCL 24042020
8. Dictamen PCL 27122019
9. Dictamen Seguros Alfa 05052018
10. Diligencia Descargos Ago 2022
11. Diligencia Descargos Jun 2022
12. Examen Ocupacional Egreso
13. Historias Clínicas Atención Urgencias
14. Incapacidades
15. Soporte de Envío de la Demanda a la parte demandada

INTERROGATORIO DE PARTE:

Que le formularé al REPRESENTANTE LEGAL de la entidad demandada, en la audiencia que el Juzgador señale para tal efecto.

Prueba en Poder del Demandado:

Solicito señor Juez que de conformidad con el numeral 2° Parágrafo 1° del artículo 31 del C.S.T. y de la S.S. modificado por el artículo 18 de la Ley 712 de 2001, como requisito de admisibilidad de la contestación de la demanda la parte de los demandados, deberán aportar, los siguientes documentos:

16. Reglamento Interno de Trabajo de AGRICOLA SANTAMARIA S.A.S.

17. Convención Colectiva de Trabajo

18. Liquidación Final de Prestaciones Sociales

SO PENA QUE SE TENGA POR NO CONTESTADA LA DEMANDA.

COMPETENCIA:

Es suya señor Juez, por el domicilio de la demandada, por el lugar de prestación del servicio del trabajador y por la naturaleza del asunto.

CUANTÍA:

Señor juez, la cuantía la estimo superior a veinte salarios mínimos legales mensuales vigentes, por lo que se trata de un proceso ordinario de doble instancia conforme a las modificaciones introducidas por el artículo 46 de la ley 1395 de 2010.

ANEXOS:

Copia de la demanda para el traslado, los documentos relacionados en la presente demanda, certificado de estudio y el poder para actuar.

NOTIFICACIONES:

Demandante:

WILLINGTON MOSQUERA MORENO

Carepa Antioquia barrio villa esperanza

319 3806646

willingtonmosqueramoreno@hotmail.com.co

Demandado:

AGRICOLA SANTAMARIA S.A.S.

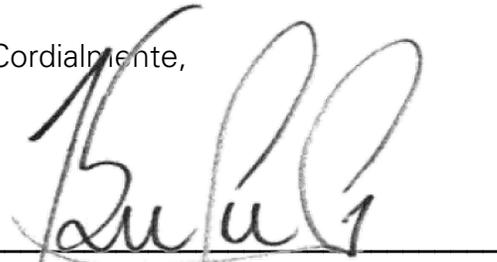
CR 43A 19-17 OF 1006

notificaciones.judiciales@gruposantamaria.com.co
3197060

Apoderado:

Calle 56 No. 66BB – 51 (409) Bello
3116049814
jgtejada@jgtejadaabogado.com

Cordialmente,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Juan Gabriel Tejada Correa', written over a horizontal line.

JUAN GABRIEL TEJADA CORREA

CC. 71.267.900 de Medellín

TP. 148.197 del C.S. de la J.