

Facatativá, 19 de enero de 2024

NOTIFICACION POR AVISO

De acuerdo con lo dispuesto en el Artículo 69 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo – Ley 1437 de 2011, La Dirección Territorial de Cundinamarca – Grupo Atención al Ciudadano y Trámites, realiza la siguiente Notificación por Aviso, con el fin de Notificar a:

- **LEONARDO VARGAS MEJIA**

En los términos que a continuación se enuncian:

Acto Administrativo que se Notifica	Resolución No. 297 DE 2022
Fecha de Acto Administrativo	13 DE MAYO DE 2022
Autoridad que lo Expidió	INSPECTOR DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL GRUPO DE ATENCIÓN AL CIUDADANO Y TRÁMITES
Recurso (s) que Procede (n)	Reposición y Apelación
Autoridad ante quien debe interponerse el (los) recurso (s)	Inspector de Trabajo y Seguridad Social Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites (reposición), Director territorial de Cundinamarca (apelación)
Plazo (s) para interponerlo (s)	10 días siguientes a la Notificación por Aviso

Adjunto se remite copia integra del Acto Administrativo en cuatro (4) Folio(s) de contenido por anverso y reverso

RAFAEL GREGORIO FORERO JIMENEZ
Inspector de Trabajo y Seguridad Social
Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites



MINISTERIO DEL TRABAJO

DIRECCIÓN TERRITORIAL DE CUNDINAMARCA

RESOLUCION No. 297 2022

(13 DE MAYO)

“Autorización Terminación Vínculo Laboral o de Trabajo Asociativo a Trabajadores en situación de Discapacidad “

EL SUSCRITO INSPECTOR DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL DEL GRUPO DE ATENCION AL CIUDADANO Y TRÁMITES

En ejercicio de sus atribuciones legales y en especial de las establecidas en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo y teniendo en cuenta lo siguiente,

Radicado No. 05EE2020716800000007984 del 5 de Octubre de 2020

Se decide en el presente proveído la solicitud de Autorización de Terminación Vínculo Laboral radicada con el No. **05EE2020716800000007984 del 5 de Octubre de 2020**, presentada ante esta Dirección Territorial, por CARLO GUSTAVO GARCÍA MÉNDEZ, identificado con C.C. No. 91.475.103 de Bucaramanga, en calidad de apoderado de la Empresa **FENIX CONSTRUCCIONES S. A.**, con NIT. 800.222.937-0, con inscripción mercantil 05-044663-04 del 15 de marzo de 1.994, según certificado de existencia y representación legal expedido a través del portal de servicios virtuales. (código de verificación 055J1A9D46.

I. IDENTIDAD DE LOS INTERESADOS

Empleador:

FENIX CONSTRUCCIONES S.A., con NIT. 800.222.937-0, representada legalmente por **HORACIO ENRIQUE BLANCO SOCHA**, identificado con C.C. No. 91.539.360, con domicilio comercial en la Calle 26 No.36 - 14 de Bucaramanga, Correo electrónico: y.silva@fenixconstrucciones.com

Trabajador:

LEONARDO VARGAS MEJIA, identificado con cédula de ciudadanía No. 1.102.349.476, con domicilio de notificaciones Calle 5 # 4 – 31 Vereda Rincón del Norte - Sopo - Cundinamarca., correo electrónico: leonardovargasm25@gmail.com.

II. HECHOS

El día siete (7) de marzo de 2017 el señor **LEONARDO VARGAS MEJIA**, inició un vínculo laboral con la sociedad **FENIX CONSTRUCCIONES S.A.**, según manifestación del solicitante.

Expone **FENIX CONSTRUCCIONES S.A.**, que solicita: "... autorización para **LEVANTAR EL FUERO DE SALUD Y DESPEDIR POR JUSTA CAUSA** al señor **LEONARDO VARGAS MEJIA**.

Agrega en su escrito: "...Se levante el fuero de discapacidad, por justa causa, por cuanto el señor **LEONARDO VARGAS MEJIA** incumplió con lo dispuesto en el artículo 62 del C.S.T., subrogado por el artículo 7 del D.L. 2351/65, en su literal a), numeral 2° y 6°, en concordancia con los artículos 55, 56, 58 numerales 1°, 4° y 60 numeral 3° del C.S.T.; incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 63 del reglamento interno de trabajo y la cláusula Décima, numerales "1) La violación por parte del trabajador de cualquiera de sus obligaciones, deberes y prohibiciones legales, contractuales reglamentarias, aun por la primera vez"; "6) Las desavenencias con sus compañeros de trabajo, aun por la primera vez". "11) Amenaza a sus compañeros de trabajo, superiores y/o clientes de la empresa, aún por la primera vez", "19) El pelear de palabra o de obra dentro o fuera del sitio de trabajo con sus compañeros de trabajo o superiores y/o clientes, aún por la primera vez" "20) Irrespetar de palabra o de obra dentro y fuera de la empresa a sus compañeros de trabajo y/o superiores y/o clientes, aún por primera vez"."21) Ingresar al sitio de trabajo implementos como material no autorizado, mercancía para la venta, elementos de valor, armas blancas y/o de fuego, u otros objetos ilícitos, aún por primera vez!. "53) **Cualquier violación a las obligaciones, ordenes, instrucciones o prohibiciones** establecidas en el reglamento interno de trabajo y/o en el contrato de trabajo y/o en demás comunicaciones, circulares, memos, etc., expedidos por la empresa ..."

Los fundamentos de HECHO en los que sustenta su pedimento son:

"...El trabajador ... mantiene una relación laboral ... mediante contrato de trabajo ..., el cual no se ha dado por terminado por razones de salud ... presento amputación del 3,4 y 5 dedo de la mano derecha, ... calificado ... como accidente de trabajo con pérdida de capacidad laboral del 31.78%. ...que siendo las 7:55 de la mañana del día 27 de agosto de 2020 ... los señores **JOSE GREGORIO MUÑOZ** se lanzaron una serie de improperios, groserías y amenazas de muerte ..., en señor **LEONARDO VARGAS MEJIA** decide desenfundar un arma blanca e intenta con la misma agredir o lesionar al señor **JOSE GREGORIO MUÑOZ** ... el día 28 de agosto de 2020 de manera escrita se notificó a los trabajadores **LEONARDO VARGAS MEJIA** y **JOSE GREGORIO MUÑOZ** la iniciación de un proceso disciplinario bajo los siguientes cargos: "(...) FALTA GRAVE por vulneración de sus obligaciones laborales, vulneración a los valores corporativos, a las políticas internas de la compañía de acuerdo a su contrato de trabajo, en la cláusula DECIMA, en los numerales "1 ... 6) ...19) ... 20) ...21) ... 53 ...".

Continua el escrito: "... **CUARTO:** En la mencionada citación a descargos se le dio a conocer al trabajador la conducta y la tipificación de la misma, así como también se le aportó copia del acervo probatorio que sustentaba la citación a descargos ...se le informo al trabajador su derecho a solicitar y presentar pruebas

QUINTO: que en la diligencia de descargos el señor **LEONARDO VARGAS MEJIA** se realizó el día 31 de agosto de 2020 y en la misma el trabajador acepto entre otras cosas lo siguiente:

- a) Haberse referido de manera soez contra el señor JOSE GREGORIO MUÑOZ LOPEZ.
- b) Haber lanzado amenazas ...
- c) Haber agredido de forma física y verbal al señor JOSE GREGORIO MUÑOZ
- d) Haber ingresado un arma blanca
- e) Haber utilizado un arma blanca para supuestamente defenderse...

SEXTO: Que debido a la gravedad de la conducta desplegada por los trabajadores **LEONARDO VARGAS MEJIA** y **JOSE GREGORIO MUÑOZ** el día 27 de agosto de 2020, el resultado del mencionado proceso disciplinario derivó en la terminación inmediata de la relación contractual por justa causa de los trabajadores, sin embargo respecto del caso del señor **LEONARDO VARGAS MEJIA** dicha terminación quedó supeditada a la autorización del ministerio del trabajo dado que el mismo estaría cobijado bajo el fuero de discapacidad."

Finaliza el escrito, haciendo un recuento legal y jurisprudencial sobre la falta grave en que el trabajador incurrió.

Conocida la solicitud por del señor **LEONARDO VARGAS MEJIA**, envía escrito fechado el 2 de noviembre de 2021, pronunciándose sobre la solicitud de **FENIX CONSTRUCCIONES S.A.**

En el precitado escrito manifiesta, después de hacer un recuento sobre el accidente laboral calificado finalmente con una pérdida de capacidad laboral del 38.34%, dice:

"Una vez me reintegré después de más de un año de incapacidades continuas y varias cirugías, inicio otro infierno en la empresa donde laboro, toda vez que por parte de mis empleadores como de algunos compañeros de trabajo fui acosado y hostigado por mi nueva condición física, me colocaban apodos y la Coordinadora de Recursos Humanos, la señora AURA MARÍA CRUZ CAMPO, me decía que ya no servía para nada entre otras palabras despectivas, ... me decían que no sabía que ponerme a hacer, que por qué no renunciaba, ...Desde hacia varias semanas dos de mis compañeros de trabajo me acosaban ... todo se agudizó cuando se enteraron de que había colocado varias quejas ... me amenazaron ... y que eso no se iba quedar así, incluso fui con la policía, no se tomaron las medidas pertinentes para evitar llegar a los hechos del día 27 de agosto, día en que ocurrieron los hechos, por los cuales fui despedido. ...Durante la diligencia de descargos por los hechos del 27 de agosto, fui presionado a contestar lo que la señora AURA MARIA CRUZ CAMPO quería sin que me dejara explicar o argumentar mi defensa indicándome que solo debía responder "si o no" hecho que violaba flagrantemente mi derecho constitucional de defensa y contradicción..."

En el acápite de PETICIÓN solicita: "... no se conceda el permiso solicitado, toda vez que, mi actuar no constituye una falta grave, más cuando a toda luz se violó el debido proceso y m derecho de defensa, casi que obligarme a contestar lo que ellos querían en la diligencia de descargos."

Mediante Auto No. 1421 del 18 de diciembre de 2020, la Coordinadora del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de la Dirección Territorial de Cundinamarca Ing. LILIA NAVARRO QUINTERO, avocó conocimiento de la solicitud y COMISIONÓ a la Inspectora de Trabajo Dra. YENNY SANDOVAL MURILLO, para que verifique, requiera, tramite y de impulso procesal.

Mediante Auto No. 1235 del 24 de septiembre de 2021, la Coordinadora del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de la Dirección Territorial de Cundinamarca Ing. LILIA NAVARRO QUINTERO, **REASIGNA** EL conocimiento de la solicitud al Inspector de Trabajo Dr. RAFAEL GREGORIO FORERO JIMENEZ, para que verifique, requiera, tramite y de impulso procesal

De conformidad con la resolución 3238 del 03 de noviembre de 2021, corresponde al suscrito, **INSPECTOR DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL DEL GRUPO DE ATENCION AL CIUDADANO Y TRÁMITES**, el conocimiento y tramite de la solicitud de Autorización Terminación Vínculo Laboral o de Trabajo Asociativo a Trabajadores en situación de Discapacidad.

III. VALIDACION DE DOCUMENTOS

El Despacho procede a realizar la validación de los documentos aportados como pruebas, con el fin de verificar si realmente la causa por la cual se solicita la Autorización para la Terminación del contrato es objetiva o con justa causa, o si por el contrario obedece a una condición de discapacidad o limitación del trabajador.

El solicitante allegó, entre otros, los siguientes documentos:

- Reglamento interno de trabajo
- Contrato de trabajo
- Copia de comunicación de dictamen de PCL
- Copia del reporte del Inspector SST
- Fotografía del arma blanca decomisada
- Notificación de inicio del proceso disciplinario
- Copia del Acta de diligencia de descargos
- Copia del escrito de versión libre de Jose de la Cruz Carreño
- Copia del escrito de versión libre de Jheyker Alexander Fonseca
- Certificado de existencia y representación legal de la Empresa

En memorial de fecha 16 de noviembre de 2021 (Anexo 89), el solicitante anexa los siguientes documentos

- Concepto, certificación o dictamen mediante el cual el tratamiento de rehabilitación culmino
- Discriminación de cargos
- Actas de reincorporación a la empresa

El señor **LEONARDO VARGAS MEJIA** allegó, entre otros, los siguientes documentos.

- Copia de queja de acoso laboral
- Copia constancia de envío de queja
- Copia recurso de reposición
- Copia de solicitud de elementos de trabajo

I.V. CONSIDERACIONES DEL DESPACHO

Este despacho es competente para pronunciarse en el presente asunto, de conformidad con lo señalado en el Decreto 4108 de 2011, la Ley 1610 de 2013 y Resolución 3238 del 03 de noviembre de 2021.

La autorización por parte del Ministerio del trabajo para la terminación del contrato se ajusta a las funciones previstas en la Ley 1610 de 201, por la cual se regulan algunos aspectos sobre las inspecciones del trabajo y los acuerdos de formalización laboral, y en la Constitución.

La Ley 1610 de 2013 prevé que a los inspectores del trabajo y la seguridad social tienen la función de conocer "de los asuntos individuales y colectivos del sector privado", sin supeditarlas a las relaciones de trabajo dependiente (art 1). Además, dice que en el desempeño de sus funciones, los inspectores se regirán por la Constitución Política y los Convenios Internacionales sobre Derecho del Trabajo (art 2). Por su parte, la Constitución establece que el trabajo "en todas sus modalidades" goza de la especial protección del Estado (art 25).

En términos del artículo 486 del Código Sustantivo de Trabajo, los funcionarios del Ministerio del Trabajo no están facultados "(...)" para declarar derechos individuales ni definir controversias cuya decisión esté atribuida a los jueces, aunque sí para actuar en esos casos como conciliadores "(...)"

Descritos los argumentos que el solicitante esgrime para solicitar el Permiso para despedir, estos se resumen así:

"...incumplió con lo dispuesto en el artículo 62 del C.S.T., subrogado por el artículo 7 del D.L. 2351/65, en su literal a), numeral 2° y 6°, en concordancia con los artículos 55, 56, 58 numerales 1°, 4° y 60 numeral 3° del C.S.T.; incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 63 del reglamento interno de trabajo y la cláusula Décima, numerales "1) La violación por parte del trabajador de cualquiera de sus obligaciones, deberes y prohibiciones legales, contractuales reglamentarias, aun por la primera vez"; "6) Las desavenencias con sus compañeros de trabajo, aun por la primera vez". "11) Amenaza a sus compañeros de trabajo, superiores y/o clientes de la empresa, aun por la primera vez", "19) El pelear de palabra o de obra dentro o fuera del sitio de trabajo con sus compañeros de trabajo o superiores y/o clientes, aun por la primera vez" "20) Irrespetar de palabra o de obra dentro y fuera de la empresa a sus compañeros de trabajo y/o superiores y/o clientes, aun por primera vez"."21) Ingresar al sitio de trabajo implementos como material no autorizado, mercancía para la venta, elementos de valor, armas blancas y/o de fuego, u otros objetos ilícitos, aun por primera vez!. "53) **Cualquier violación a las obligaciones, ordenes, instrucciones o prohibiciones** establecidas en el reglamento interno de trabajo y/o en el contrato de trabajo y/o en demás comunicaciones, circulares, memos, etc., expedidos por la empresa ..."

LEONARDO VARGAS MEJIA, en su escrito de respuesta a la solicitud de autorización de despido, manifiesta: "...después de más de un año de incapacidades continuas y varias cirugías, inicio otro infierno en la empresa donde laboro, toda vez que por parte de mis empleadores como de algunos compañeros de trabajo fui acosado y hostigado por mi nueva condición física, me colocaban apodosos y la Coordinadora de Recursos Humanos, la señora AURA MARÍA CRUZ CAMPO, me decía que ya no servía para nada entre otras palabras despectivas, ... me decían que no sabía que ponerme a hacer, que por qué no renunciaba, ...Desde hacia varias semanas dos de mis compañeros de trabajo me acosaban ... todo se agudizó cuando se enteraron de que había colocado varias quejas ... me amenazaron ... y que eso no se iba quedar así, incluso fui con la policía, no se tomaron las medidas pertinentes para evitar llegar a los hechos del día 27 de agosto, día en que ocurrieron los hechos, por los cuales fui despedido. ...Durante la diligencia de descargos por los hechos del 27 de agosto, fui presionado a contestar lo que la señora AURA MARIA CRUZ CAMPO quería sin que me dejara explicar o argumentar mi defensa indicándome que solo debía responder "si o no" hecho que violaba flagrantemente mi derecho constitucional de defensa y contradicción..."

Teniendo en cuenta los hechos expuestos, esta oficina se permite poner de presente lo dispuesto por la Corte Constitucional en cuanto al tema de la estabilidad laboral reforzada, la cual tiene fundamento constitucional y es predicable de todas las personas que tengan una afectación en su salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, toda vez que esa situación particular puede considerarse como una circunstancia que genera debilidad manifiesta y, en consecuencia, la persona puede verse discriminada por ese solo hecho.

V. RAZONES QUE FUNDAMENTA LA DECISION

El artículo 26 de la Ley 361 de 1997, es la norma que refleja la protección constitucional al derecho a trabajar, debida a las personas que se encuentren en situación de vulnerabilidad la cual a la letra dice:

"Artículo 26 – No discriminación a persona en situación de discapacidad- En ningún caso la discapacidad de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a

menos que dicha discapacidad sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona en situación de discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su discapacidad, 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".

El Consejo de Estado a través de Sentencia 19001233100020020800001 (04122010) de la Sección Segunda del 01 de septiembre de 2016 concluyó que cuando el trabajador se encuentra en imposibilidad transitoria de trabajar y aun no se han definido las consecuencias de su patología, existe el deber de protección del Estado, consistente en el derecho del trabajador de recibir la atención medica requerida hasta el restablecimiento de la salud, pues el retiro sin la respectiva autorización resulta ilegal e ineficaz.

Posición que no es cobijada por esta Dirección Territorial de Cundinamarca como quiera que el señor **LEONARDO VARGAS MEJIA**, conforme a la documental aportada, actualmente no se encuentra en incapacidad, y presenta una pérdida de su capacidad laboral del 31.78% (Folio 47), que indicaría que puede desempeñarse en su labor, como quiera que no se aporta documental, en la solicitud de autorización para despedir, como tampoco en el escrito de oposición a la solicitud de despido, y que indique lo contrario.

La calificación de la pérdida de su capacidad laboral del 31.78%, indica que *se han definido las consecuencias de su patología y al punto que a folio 95 del expediente, se encuentra actualización de Recomendaciones para el Desempeño Laboral*. Por lo que resulta procedente AUTORIZAR la terminación del contrato solicitada por la sociedad **FENIX CONSTRUCCIONES S.A.**, y en consideración a que le asiste razón al petente, al argumentar que "... incumplió con lo dispuesto en el artículo 62 del C.S.T., subrogado por el artículo 7 del D.L. 2351/65, en su literal a), numeral 2° y 6°, en concordancia con los artículos 55, 56, 58 numerales 1°, 4° y 60 numeral 3° del C.S.T.; incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 63 del reglamento interno de trabajo y la cláusula Décima, numerales "1 ... 6) ...19) ... 20) ...21) ... 53 ...". En todo caso, sería la Justicia Ordinaria, quien tiene la competencia exclusiva y excluyente para declarar derechos y definir controversias laborales, si llegaran a existir al respecto.

La H Corte Constitucional, en Sentencia T-320/16, Referencia: expediente T-5.187.233, Magistrado Ponente, Doctor Alberto Rojas Rios, al respecto de la significación de la estabilidad laboral reforzada, manifestó:

"DERECHO FUNDAMENTAL A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE QUIENES SE ENCUENTRAN EN CIRCUNSTANCIAS DE DEBILIDAD MANIFIESTA O INDEFENSION-Reglas jurisprudenciales Cuando un trabajador sufra de una afectación grave a su salud y por causa de ello se encuentre en una situación de debilidad manifiesta, no podrá ser despedido ni su contrato terminado hasta que no se constituya una justa causa, mientras persistan las condiciones que originaron la relación laboral y mientras que no se solicite la autorización de la autoridad laboral competente.

Conforme a lo expuesto, EL INSPECTOR DE TRABAJO DEL GRUPO DE ATENCION AL CIUDADANO Y TRAMITES DE LA DIRECCIÓN TERRITORIAL DE CUNDINAMARCA DEL MINISTERIO DEL TRABAJO.

En consecuencia

RESUELVE

ARTICULO PRIMERO: AUTORIZAR la terminación del contrato solicitada por el señor CARLO GUSTAVO GARCÍA MÉNDEZ, identificado con C.C. No. 91.475.103 de Bucaramanga, en calidad de apoderado de la Empresa **FENIX CONSTRUCCIONES S. A.**, con NIT. 800.222.937-0, Correo electrónico: y.silva@fenixconstrucciones.com y domicilio comercial en la Calle 26 No.36 - 14 de Bucaramanga, , por las razones expuestas en la parte motiva de la presente resolución.

ARTÍCULO SEGUNDO: NOTIFICAR a los interesados el contenido de la presente resolución, de acuerdo con lo señalado en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo (Ley 1437 de 2011).

ARTÍCULO TERCERO: INFORMAR en la diligencia de notificación que contra la presente resolución procede el recurso de reposición y el de apelación de conformidad con el artículo 74 y siguientes del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE



RAFAEL GREGORIO FORERO JIMENEZ
Inspector de Trabajo y Seguridad Social
Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites