

REPÚBLICA DE COLOMBIA



MINISTERIO DEL TRABAJO

RESOLUCION No. 825

(De 08 de marzo de 2023)

“Por medio de la cual se resuelve una solicitud de Autorización de Terminación de Vínculo Laboral de Trabajador en Situación de Discapacidad”

EL SUSCRITO INSPECTOR DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL DEL GRUPO DE ATENCIÓN AL CIUDADANO Y TRÁMITES DE LA DIRECCIÓN TERRITORIAL DE BOGOTÁ

En uso de las facultades legales, en especial las que confiere el artículo 30 del Decreto 4108 del 2 de noviembre de 2011, Resolución 3455 del 15 de noviembre de 2021, Art.26 de la Ley 361 de 1997 y demás normas concordantes y

CONSIDERANDO:

Que mediante radicado No.11EE2019721100000043730 del 18 de diciembre de 2019, la Apoderada Especial de la empresa OXIMASTER S.A.S, LAURA VERGEL RAMIREZ solicita autorización para despido con justa causa legal del trabajador con situación de salud LEONIDAS HERNANDEZ

ACTUACIONES ADMINISTRATIVAS:

Por medio de Auto 6738 de 24/01/2020, el Coordinador del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de la Dirección Territorial de Bogotá, asigno el trámite 43730 a la Doctora LEIDY YURANI RODRIGUEZ, Inspectora de Trabajo adscrita a esa Coordinación para dar trámite a la solicitud de autorización de despido radicada por la empresa OXIMASTER SAS.

La Inspectora Avoca conocimiento e informa a la empresa sobre su asignación, de igual forma solicita:

- Concepto medico laboral que certifique la discapacidad y/o situación de salud del trabajador
- Copia de los tres últimos aportes al sistema de seguridad social integral.

El 21 de febrero de 2020, la apoderada especial de OXIMASTER SAS, allega los documentos solicitados de concepto medico laboral y los aportes al Sistema de Seguridad Social de los últimos tres (3) meses del señor Leónidas Hernandez.

De igual forma la Inspectora remite comunicado a la vivienda del trabajador, con radicado No. 08SE2020721100000003362 del 11/03/2020, a la dirección terrestre dada por la empresa, donde se le informa sobre la solicitud radicada por parte de la empresa en este Ministerio, con el fin de que ejerza su derecho a la defensa y allegue documentación pertinente al tema.

Resolución No. 825 De 08 marzo de 2023 Por medio de la cual se resuelve una solicitud de Autorización de Terminación de Vínculo Laboral de Trabajador en Situación de Discapacidad

Por traslado de la Inspectora a cargo del trámite a otra dirección territorial, se reasigna el radicado al Despacho del Inspector de Trabajo Dr. ARNOL JIMENEZ GRANADOS, para adelantar y llevar hasta su culminación el trámite solicitado, previa investigación de las condiciones de salud del trabajador y la verificación de la documentación aportada por las partes, así como la proyección del acto administrativo que responda a la solicitud impetrada.

FUNDAMENTOS DE LA SOLICITUD:

La anterior petición fue sustentada en los siguientes términos:

A folio (1).

"

1. El señor **LEONIDAS HERNANDEZ** se encuentra vinculado laboralmente a **OXIMASTER S.A.S.** mediante contrato de trabajo a término indefinido.
2. El señor **LEONIDAS HERNANDEZ** afirma tener una situación de salud relacionada con lumbalgias.
3. El trabajador se desempeña a la fecha en el cargo de conductor.
4. El señor **LEONIDAS HERNANDEZ** cuenta con antecedentes disciplinarios que demuestran una reiteración en sus conductas desafiantes, negligentes e irresponsables, relacionados con ausencias injustificadas, graves daños a vehículos proporcionados por la compañía y extravío de equipos debido a su mal uso y negligencia, incumplimiento de políticas internas como la de seguridad vial, las cuales han devenido en suspensiones del contrato de trabajo.
5. El pasado 28 de octubre el señor Yeison Salgado (Coordinador de logística), al volver de su período de vacaciones, informo a la compañía del altercado ocurrido con el señor **LEONIDAS HERNANDEZ**, el 28 de septiembre de 2019 donde este último lo trato de forma irrespetuosa e inadecuada, llamándolo "huevon" cuando el Coordinador de logística se encontraba realizando sus funciones dándole instrucciones sobre sus labores.
6. Como consecuencia de la situación descrita con anterioridad, el día treinta (30) de octubre de 2019, se le presento al señor **LEONIDAS HERNANDEZ**, la respectiva citación a diligencia de descargos, con el fin de garantizar su derecho de defensa, negándose a recibir la misma y ausentándose a la diligencia de descargos programada para el treinta y uno (31) de octubre de 2019, sin justificación alguna.
7. A raíz de lo anterior, el día treinta y uno (31) de octubre de 2019, se le presento al señor **LEONIDAS HERNANDEZ**, la segunda citación a diligencia de descargos, con el fin de garantizar su derecho de defensa.
8. El día primero (01) de noviembre del mismo año, se llevó a cabo la diligencia de descargos con miras a conocer la versión del trabajador sobre los hechos señalados, así como las razones objetivas de los mismos.

9. En la diligencia de descargos el trabajador reconoció su falta debido a que aceptó haber tenido una conducta irrespetuosa hacia su superior el señor Yelson Salgado, llamándolo "huevo".
10. Frente a lo dicho por el trabajador mediante la diligencia de descargos, es claro que sus actuaciones configuran una falta considerada como grave para la compañía, al faltarle al respeto a su superior jerárquico utilizando palabras groseras e inadecuadas, desconociendo los valores de la compañía.
Situación que es totalmente reprochable e inaceptable en OXIMASTER S.A.S. encontrándose así estipulado en el Reglamento interno de Trabajo.
11. Por todo lo anterior, el veinte (20) de noviembre del año en curso, la compañía tomó la decisión de terminar el contrato de trabajo del señor LEONIDAS HERNANDEZ con justa causa. Determinación que se hará efectiva una vez el Ministerio de Trabajo se pronuncie al respecto.

A folio (2)..

Fundamenta la empresa: Teniendo en cuenta los hechos descritos y considerando la gravedad de las faltas cometidas por el señor LEONIDAS HERNANDEZ, me permito esgrimir los fundamentos de derecho que sustentan la presente petición:

1. EXISTENCIA DE UNA JUSTA CAUSA PARA LA TERMINACION DEL CONTRATO DE TRABAJO

De conformidad con lo relacionado en los hechos anteriormente referidos se tiene que el señor LEONIDAS HERNÁNDEZ, cometió una falta grave con la cual se configura una justa causa para dar por terminado su contrato de trabajo.

Teniendo adicionalmente en cuenta los antecedentes disciplinarios que demuestran una reiteración en sus conductas desafiantes, negligentes e irresponsables, relacionados con ausencias injustificadas, graves daños a vehículos proporcionados por la compañía y extravío de equipos debido a su mal uso y negligencia, incumplimiento de políticas internas como la de seguridad vial, las cuales han devenido en suspensiones del contrato de trabajo.

Lo anterior en la medida que el trabajador el pasado 28 de septiembre de 2019, incumplió con sus obligaciones contractuales, legales y reglamentarias, al tratar de forma irrespetuosa e inadecuada a su superior Yelson Salgado, utilizando palabras groseras e inadecuadas llamándolo "huevo", incumpliendo así no solo con sus deberes sino con los valores de la compañía y generando un mal ambiente laboral que afecta el normal desarrollo de las actividades diarias en las instalaciones de la empresa.

Lo mencionado reviste altísima gravedad por cuanto para OXIMASTER S.A.S es totalmente reprochable e inaceptable toda conducta de irrespeto entre los miembros de la misma, ya que va en total contravía de los valores de la compañía.

CONSIDERACIONES DEL DESPACHO:

Es pertinente informar al solicitante, que el Ministerio de Trabajo suspendió términos a las actuaciones administrativas, mediante la Resolución No.784 del 17 de marzo de 2020 "Por medio de la cual se

Resolución No. 825 De 08 marzo de 2023 Por medio de la cual se resuelve una solicitud de Autorización de Terminación de Vínculo Laboral de Trabajador en Situación de Discapacidad

adoptan medidas transitorias por motivos de emergencia sanitaria", modificada por el acto administrativo No.876 del 01 de abril de 2020 "Por medio de la cual se modifican las medidas transitorias previstas en la Resolución 784 del 17 de marzo de 2020 en virtud de lo dispuesto en el Decreto 417 de 2020".

Posteriormente, el 8 de septiembre de 2020 este ente Ministerial expide la Resolución No.1590 "Por medio de la cual se levanta la suspensión de términos señalada en la Resolución 784 del 17 de marzo de 2020, modificada por la Resolución 0876 del 1 de abril de 2020, respecto de los trámites administrativos, investigaciones y procesos disciplinarios en el Ministerio del Trabajo", entrando en vigencia a partir de su publicación en la página web del Ministerio y el Diario oficial mediante Edición No. 51.432, el día 9 de septiembre de 2020.

Conforme a lo anterior corresponde a este despacho analizar y revisar, una vez verificado los hechos de la presente solicitud, las circunstancias en que se dieron los mismos, así como la documental allegada, para proceder a emitir el fallo a que haya lugar conforme a la competencia que le asiste a este Grupo, para lo cual precisa lo siguiente:

Este ministerio reitera que todo despido de un trabajador con discapacidad o debilidad manifiesta debe contar con la autorización previa de la autoridad de trabajo correspondiente, en la medida que sin ese permiso la terminación del contrato laboral será ineficaz, y en consecuencia el empleador deberá reintegrar al empleado y pagar la indemnización de 180 días de salario. De esta manera toda actuación del Empleador toma ineficaz al despedir un trabajador en situación de discapacidad o debilidad manifiesta, si no existe autorización de este ministerio.

Es así, como el legislador quiso garantizar los derechos fundamentales de la estabilidad laboral reforzada a las personas discapacitadas o en situación de debilidad manifiesta y el derecho al trabajo en condiciones de dignidad y justicia expidiendo la Ley 361 de 1997 que en su artículo 26 señala:

"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 del trabajo. (Subrayado fuera de texto).

Así mismo, la Corte, al revisar la constitucionalidad de esta norma en la sentencia C-531 de 2000, decidió integrarla con los principios constitucionales de "respeto a la dignidad humana, solidaridad e igualdad (C.P., arts. 2o. y 13), así como de especial protección constitucional en favor de los disminuidos físicos, sensoriales y síquicos (C.P., arts. 47 y 54)", y, en efecto, declaró su exequibilidad bajo el supuesto de 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".

En cuanto a la estabilidad laboral reforzada la Corte Constitucional en Sentencia T-320/16 del 21 de junio de 2016, Magistrado Ponente, doctor Alberto Rojas Ríos, señala lo siguiente:

(...)

Teniendo en cuenta el estado de debilidad manifiesta en que se pueden encontrar aquellos trabajadores discapacitados o con afecciones en su salud, y con el objeto de brindarles una protección especial que les garantice la permanencia en su trabajo, la jurisprudencia constitucional ha desarrollado a partir del principio de estabilidad en el empleo, el derecho a la estabilidad laboral reforzada; conforme al cual, el empleador sólo podrá desvincular

al trabajador que presente disminución física o psíquica, cuando medie autorización del inspector del trabajo y por causa distinta a la de su padecimiento.

De acuerdo con la jurisprudencia constitucional, el derecho a la estabilidad laboral reforzada consiste en: " (i) el derecho a conservar el empleo; (ii) a no ser despedido en razón de la situación de vulnerabilidad; (iii) a permanecer en el empleo hasta que se requiera y siempre que no se configure una causal objetiva que conlleve la desvinculación del mismo; y; (iv) a que la autoridad laboral competente autorice el despido, con la previa verificación de la estructuración de la causal objetiva, no relacionada con la situación de vulnerabilidad del trabajador, que se aduce para dar por terminado el contrato laboral, so pena que, de no establecerse, el despido sea declarado ineficaz". (Negrillas por fuera del texto original).

(...)

Para el caso específico de una persona en condición de discapacidad o debilidad manifiesta, la jurisprudencia constitucional ha sido reiterativa en condicionar al Inspector de Trabajo a que, previo a autorizar la terminación de la relación laboral, debe investigar sobre la justa causa o causal objetiva alegada.

Al respecto, la Corte Constitucional, en sentencia T-490 de 2010, se refiere a la causal objetiva y el papel del Ministerio de Trabajo, como instrumento de protección de los derechos de las personas en condición de discapacidad o debilidad manifiesta:

[...] En aquella ocasión, este Tribunal constitucional concluyó que la expresión "salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo", contenida en el inciso 1° del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y el inciso 2° del mismo artículo son exigibles, al determinar que de conformidad a los principios de respeto a la dignidad humana, solidaridad e igualdad (C.P., arts. 2o. y 13), así como de especial protección constitucional en favor de los disminuidos físicos, sensoriales y síquicos (C.P., arts. 47 y 54), 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."

[...] Bajo los anteriores argumentos, la Sentencia T- 554 de 2009 [10] determinó que el trabajador al enfermarse se coloca en una condición de debilidad manifiesta en la cual lo ampara la estabilidad laboral reforzada. Por tanto, tiene derecho a conservar su trabajo; a no ser despedido debido a su situación de vulnerabilidad; a permanecer en él hasta que se configure una causal objetiva que amerite su desvinculación laboral; y a que dicha causal sea previamente verificada y consentida por la autoridad laboral competente. De este modo, para efectos del fallo de tutela, el despido que se produzca sin el lleno de los requisitos legales y jurisprudenciales indicados será ineficaz, y, por tanto, el juez de amparo deberá conceder la protección invocada y ordenar el reintegro del trabajador a un cargo acorde con su estado de salud.

Sin embargo, hemos de precisar que todo este esfuerzo y despliegue normativo y jurisprudencial en favor de la protección y defensa de los derechos de aquellos trabajadores que se encuentran en debilidad manifiesta o estado de discapacidad a través de la "estabilidad laboral reforzada", no pueden convertirse en la fuente de incumplimiento, de lo que en materia de obligaciones correspond: al trabajador frente a su empleador, recordando que el fuero constitucional otorgado al trabajador que reviste una situación de desigualdad por motivos de salud, puede ser de carácter permanente o transitorio y que,

Resolución No. 825 De 08 marzo de 2023 Por medio de la cual se resuelve una solicitud de Autorización de Terminación de Vínculo Laboral de Trabajador en Situación de Discapacidad

también se puede perder frente al despliegue de comportamientos que eventualmente puedan llegar a configurar alguna de las justas causas contempladas en el Código Sustantivo de Trabajo, en que incurra el trabajador en el transcurso del desarrollo del contrato de trabajo, o que eventualmente se presenten acontecimientos ajenos a la voluntad de las partes, relacionadas con el funcionamiento de la empresa, como causas económicas, tecnológicas u organizativas, lo que típicamente conocemos como causas objetivas de terminación de la relación laboral. Por eso, la Ley faculta al inspector de trabajo para que conceda o niegue la autorización para que se proceda al despido del trabajador en estado de discapacidad, más, no para calificar la posible justa causa o causa objetiva, ya que esta facultad corresponde de manera privativa a la Jurisdicción Laboral Ordinaria, quedando así, en libertad las partes para acudir a ésta, en caso de discrepancias frente a la causal o causales invocadas por el empleador para dar por terminada la relación laboral.

(...)

Quando el empleador solicita la terminación del vínculo y manifiesta que existe una causal objetiva.

Se consideran como causales objetivas de terminación del contrato o vinculación laboral para los trabajadores con discapacidad o en situación de debilidad manifiesta por razones de salud, las mismas que rigen para cualquier otro trabajador del sector público o privado.

En ese sentido, cuando se invoquen causales objetivas de terminación del contrato o de la vinculación laboral, el empleador debe presentar por escrito la solicitud de autorización de terminación del vínculo laboral y los documentos que permitan establecer con claridad la existencia de la causal objetiva. (Negritas por fuera del texto original).(...)

DE LAS FUNCIONES ADMINISTRATIVAS DEL MINISTERIO DEL TRABAJO

Es preciso señalar que este Ministerio cumple funciones de policía administrativa laboral bajo los parámetros establecidos en los artículos 485 y 486 del CST y en consecuencia no puede invadir la órbita de la jurisdicción ordinaria laboral, contenida en el Artículo 2o. del Código Procesal del trabajo y esta es la razón, para que al funcionario administrativo le esté vedado el pronunciamiento de juicios de valor para declarar los derechos de las partes o dirimir las controversias, función que es netamente jurisdiccional.

La jurisprudencia ha sido constante en el pronunciamiento relacionado con la competencia atribuida al funcionario administrativo y la atribuida a la rama jurisdiccional para lo cual ha expresado: "...La noción de autoridad de Policía del Ministerio de Trabajo ha de entenderse dentro del propósito o la finalidad de preservar la conservación del orden público que no se logra sino a través del respeto del ordenamiento jurídico.

Esta autoridad de policía es ejercida por la administración como parte de la función pública, con el objeto de controlar las actividades de los particulares, quienes deben ajustarse a las exigencias del interés general, es decir, que el Estado, cuyo fundamento es el bien común, puede proceder reglamentando la conducta del hombre, en sea limitándola o encausándola.

En consonancia con estos cometidos puede entenderse válidamente desplegada la potestad de vigilancia del Ministerio de Trabajo, siempre que sus actos no invadan competencias ajenas, si bien la ley otorga a tales autoridades un relevante rol de vigía que entraña sin lugar a duda la finalidad de uno de los deberes más primordiales del estado, como es el que ejercen las autoridades de policía que han de velar por la conservación del orden público, tales funcionarios fueron expresamente eximidos de la

realización de juicios de valor...". (Sentencia C.E. de fecha 26 de octubre de 2000, M.P., Ana Margarita Olaya Forero).

Por otra parte, el artículo 1 de la Ley 1610 de 2013, establece la competencia general de los Inspectores de Trabajo, a saber: "Artículo 1. Competencia general. Los inspectores de Trabajo y Seguridad Social ejercerán sus funciones de inspección, vigilancia y control en todo el territorio nacional y conocerán de los asuntos individuales y colectivos en el sector privado y de derecho colectivo del trabajo del sector público."

Por lo tanto, este Ministerio no es competente para declarar derechos, ni dirimir controversias, ya que es una función de exclusiva competencia de la Rama Judicial del Poder Público. Lo anterior de conformidad con el artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual consagra:

"ARTICULO 486. ATRIBUCIONES Y SANCIONES.

...Dichos funcionarios - del Ministerio del Trabajo - no quedan facultados, sin embargo, para declarar derechos individuales ni definir controversias cuya decisión esté atribuida a los jueces, aunque sí para actuar en esos casos como conciliadores."

Como resultado de la función protectora del derecho a la estabilidad laboral que tiene la autoridad del trabajo en el despido de los empleados en condición de discapacidad o debilidad manifiesta, la jurisprudencia ha recalcado que el Ministerio del Trabajo tiene la obligación de pronunciarse respecto de las autorizaciones de despido que le sean presentadas. Omitir dicho deber, vacía el contenido del derecho a la estabilidad laboral reforzada y aumenta el estado de vulnerabilidad en la que se encuentran los trabajadores disminuidos.

DEL CASO CONCRETO:

Una vez analizados los fundamentos de orden de derecho y, de hecho, conforme a los pronunciamientos jurisprudenciales existentes, corresponde a este despacho emitir acto administrativo tendiente a resolver la petición del empleador **OXIMASTER S.A.S**, en contra del trabajador **LEONIDAS HERNANDEZ GONZALEZ**.

La empresa en su escrito de solicitud realiza recuento de las faltas cometidas por el señor **LEONIDAS HERNANDEZ**; que de acuerdo con el manual de funciones internos de la empresa y a las directrices dadas, el trabajador incurrió en faltas penalizadas por la compañía, se observa que se llamó al trabajador a descargos por parte del empleador para que este fuera escuchado en su versión libre frente a dichos sucesos que están contemplados en el cuadro de faltas y sanciones disciplinarias.

De igual forma al comunicado y solicitud por parte de la Inspectora de Trabajo al señor Hernandez Gonzalez para que realizara sus correspondientes descargos, o manifestaciones por la solicitud realizada por la empresa a este Ministerio, No es posible evidenciar a la fecha respuesta alguna por parte del trabajador ni al correo de la Inspectora, ni a los correos institucionales de Ministerio de Trabajo.

Resolución No. 825 De 08 marzo de 2023 Por medio de la cual se resuelve una solicitud de Autorización de Terminación de Vínculo Laboral de Trabajador en Situación de Discapacidad



El empleo es de todos

Mintrabajo

MINTRABAJO No. Radicado: 035202072110600000352
 Fecha: 2020-03-11 02:20:01 pm
 Remitante: Sede D T BOGOTÁ
 Depend: GRUPO DE ATENCIÓN AL CIUDADANO Y TRÁMITES
 Destinatario: LEONIDAS HERNANDEZ
 Anexos: 0 Folios: 1
 COROSSE202072110600000352

Bogotá D.C. 11 de marzo de 2020

Señor (a)
LEONIDAS HERNANDEZ
CARRERA 31 #68d- 66 SUR
Bogotá

REPUBLICA DE COLOMBIA
 Mintrabajo
 DIRECCIÓN TERRITORIAL BOGOTÁ
 CORRESPONDENCIA RECIBIDA
 Fecha: 11/03/2020
 Hora: 11:00 AM
 Por: []
 Por: []
 Por: []

Por: [] Al contestar favor citar este asunto

ASUNTO: Trámite Radicado 43730 de 18 de diciembre de 2019 SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN PARA DESPEDIR A TRABAJADOR DISCAPACITADO LEONIDAS HERNANDEZ

Este despacho, le informa que la Coordinación del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de la Territorial Bogotá, asigno a la suscrita Inspectora de trabajo, SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN DE DESPIDO DE TRABAJADOR (A) DISCAPACITADO (A), impetrada por OXYMASTER SAS, solicitud que se encuentra en trámite para resolver lo que en derecho corresponda relacionado con su situación. Por tal motivo, se profiere auto que avoca conocimiento el cual ordenó comunicarle, para que ejerza su derecho a la defensa, ya que es importante saber su versión y que allegue documentación que tenga y pueda ayudar a esclarecer este trámite. Con el fin de hacer más expedito y ágil el trámite se sugiere aportar autorización expresa para notificación mediante correo electrónico.

En cumplimiento a lo establecido en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, me permito precisarle lo siguiente *"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 del trabajo. (Subrayado fuera de texto)."*

Con base en lo anterior, teniendo en cuenta la situación actual de salud pública por la enfermedad (COVID-19) se remita a través de correo electrónico lrdriguez@mintrabajo.gov.co autorización expresa de que se remita expediente en forma digital a un correo electrónico, con el fin de que conozca a fondo el expediente y, dentro de los siguientes 10 días hábiles siguientes a recibir la copia del expediente presentar la respectiva defensa y aporte las respectivas pruebas por la misma vía electrónica, según lo establecido en el art. 10 de la Ley 1610 de 2013.

Cordialmente,

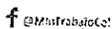
Leidy Yurani Rodríguez Romero

Leidy Yurani Rodríguez Romero
Inspectora de Trabajo 6 Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites. Piso 2. Ext. 11825
Correo electrónico: lrdriguez@mintrabajo.gov.co

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol
Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-93
Piso 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfonos PBX
(57-1) 5186568



@MintrabajoCol
Atención Presencial
Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63
Puntos de atención
Bogotá (57-1) 5186569 Opción 2



@MintrabajoCol
Línea nacional gratuita
018000 112518
Celular
120
www.mintrabajo.gov.co



78

Resolución No. 825 De 08 marzo de 2023 Por medio de la cual se resuelve una solicitud de Autorización de Terminación de Vínculo Laboral de Trabajador en Situación de Discapacidad

Sin embargo, la H. Corte Constitucional en la aplicación y desarrollo de la norma mencionada, ha venido reiterando que **el concepto de Estabilidad Laboral Reforzada, no puede entenderse como sinónimo de inamovilidad laboral**, es decir que en ciertas circunstancias como son las llamadas justas causas o en la ocurrencia de las causales objetivas ya mencionadas, se hace necesario permitir la terminación de las relaciones laborales, previo el escrutinio del Inspector de trabajo frente a la real y justificada existencia de los eximentes alegados por el empleador y previa participación del trabajador discapacitado en uso del derecho de defensa y contradicción.

Así mismo sobre la Estabilidad Laboral Reforzada, la Corte Constitucional, en esta misma sentencia indica:

"Solo de manera excepcional, la Corte ha admitido un grado superior de estabilidad laboral en aquellos eventos en que el trabajador es un sujeto de especial protección constitucional. Esto se explica puesto que, para ellos, la finalización del contrato laboral implica una afectación de sus derechos fundamentales de tal magnitud, que no puede resarcirse ni siquiera con la indemnización a la que puede haber lugar. En este ámbito son sujetos de estabilidad laboral "reforzada", entre otros, las mujeres embarazadas, los trabajadores aforados, y los discapacitados.

Ahora bien, a pesar de la existencia de un grado de protección mayor respecto de estos, ello no significa que pueda afirmarse válidamente que estos sujetos son inamovibles de su cargo. Por el contrario, la jurisprudencia ha definido requisitos particulares y específicos para que proceda el amparo como mecanismo de protección frente a cada uno de ellos. Así, solo cuando se reúnen los parámetros definidos por la jurisprudencia de esta Corporación en términos de reglas, en cada caso concreto, puede el juez constitucional prodigar la protección a los derechos fundamentales."

En mérito de lo anteriormente expuesto este Despacho:

RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO: AUTORIZAR la solicitud de terminación del vínculo laboral del trabajador **LEONIDAS HERNANDEZ GONZALEZ**, identificado con cédula de ciudadanía No.1.078.776.138, radicada en su momento por la Apoderada Especial de OXIMASTER S.A.S., Dra. LAURA VERGEL RAMIREZ, de conformidad con lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.

ARTÍCULO SEGUNDO: INFORMAR a las partes interesadas que contra el presente acto administrativo procede recurso de reposición ante el Coordinador del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites y/o de apelación ante el Director Territorial Bogotá, por escrito en la diligencia de notificación personal, o dentro de los diez (10) días siguientes a ella, o a la notificación por aviso, o al vencimiento del término de publicación, según el caso, de conformidad con el artículo 76 y siguientes de la ley 1437 de 2011.

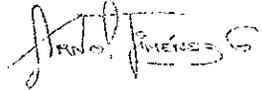
Resolución No. 825 De 08 marzo de 2023 Por medio de la cual se resuelve una solicitud de Autorización de Terminación de Vínculo Laboral de Trabajador en Situación de Discapacidad

ARTÍCULO TERCERO: NOTIFICAR por medios electrónicos a las partes jurídicamente interesadas el contenido del presente Acto Administrativo, conforme a lo dispuesto en el artículo 4 del Decreto 491 de 28 de marzo de 2020 en concordancia con los arts. 67 y s.s. de la Ley 1437 de 2011, así:

- Al Empleador: OXIMASTER S.A.S
- ngodoy@godoycordoba.com
- gpacheco@godoycordoba.com

- Al trabajador LEONIDAS HERNANDES GONZALEZ
Carrera 31 No.68 D – 66 sur, Villas de Bolívar.
Bogotá

COMUNIQUESE, NOTIFIQUESE y CÚMPLASE



ARNOL JIMENEZ GRANADOS
INSPECTOR DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL
Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites
DIRECCIÓN TERRITORIAL BOGOTÁ

Proyectó: Ajimenez
Aprobó: ajimenez.