



MINISTERIO DEL TRABAJO

— 001021

27 FEB 2020

RESOLUCIÓN NÚMERO

DE

“Por medio de la cual se resuelve una petición de Autorización para despedir a un Trabajador según la Ley 361 de 1997”

EL COORDINADOR DEL GRUPO DE ATENCIÓN AL CIUDADANO Y TRÁMITES DE LA DIRECCIÓN TERRITORIAL DE BOGOTÁ D.C.,

EN USO DE SUS FACULTADES LEGALES, EN ESPECIAL LAS QUE LE CONFIERE EL ARTÍCULO 2 NUMERAL 24 RESOLUCIÓN 2143 DEL 28 DE MAYO DE 2014, Y DEMÁS NORMAS CONCORDANTES, Y

CONSIDERANDO

ANTECEDENTES:

Mediante radicado No 178667 de fecha 14 de octubre de 2016 el doctor **RUDECINDO PACHON PRIETO**, quien obra en calidad de Representante Legal de la empresa **TRANSPORTES LIBRES SAS** con Nit. 860.041.926-0 solicita autorización para terminar el contrato de trabajo del señor **QUILIAN PLUTARCO GOMEZ PASTRAN**, identificado con cedula de ciudadanía No. 19.494.496, relacionado con SOLICITUD DE AUTORIZACION DE TERMINACION DE CONTRATO DE TRABAJADOR EN ESTADO DE DISCAPACIDAD.

HECHOS EN LOS QUE SE FUNDAMENTA LA SOLICITUD

El doctor **RUDECINDO PACHON PRIETO** manifiesta los siguientes hechos:

*El señor **QUILIAN PLUTARCO GÓMEZ PASTRAN**, se vinculó a la empresa **TRANSPORTES LIBRES SAS** mediante contrato de trabajo a término indefinido (verbal) en el oficio de conductor de grúa desde el 15 de abril de 2008.*

*El día 28 de mayo de 2012, el señor **GÓMEZ PASTRAN**, sufrió un accidente de trabajo que le afectó su mano izquierda y quién fue atendido inmediatamente por su ARP Colpatria entidad que le realizó todo el seguimiento para la rehabilitación de su mano, siendo cerrado el caso el día 14 de octubre de 2014 y mediante acta de reintegro laboral entregando las recomendaciones del caso para el proceso de reincorporación laboral del trabajador*

La ARP le indicó a la empresa qué debe asignarle al trabajador un rol ocupacional acorde con las recomendaciones médicas y que las áreas ocupacionales debían tener un nivel de esfuerzo liviano por lo que las funciones que venía desempeñando como conductor no las podía realizar.

Señala el peticionario que la empresa en atención a las recomendaciones médicas y del ARP le asignó tareas de apoyo administrativo en las oficinas en el cargo de telefonista iniciando en sus labores el 13 de septiembre de 2014.

*El señor **GÓMEZ PASTRAN** trabajo en su nuevo cargo mediodía y a partir del día siguiente, es decir, el 14 de septiembre 2016 se incapacitó y no volvió a trabajar más hasta la fecha de presentación de esta solicitud.*

"Por medio de la cual se resuelve una petición de Autorización de Despido de un Trabajador según la Ley 361 de 1997"

El señor GÓMEZ PASTRAN lleva 4 años incapacitado y la empresa le ha pagado todas sus prestaciones y aportes parafiscales de ley, se incapacitó. Por enfermedad común debido a cirugía del manguito rotador desde el 18 de septiembre 2014 y hasta la fecha de presentación de esta solicitud.

El señor GÓMEZ PASTRAN no ha presentado todas las incapacidades a la empresa haciéndole falta por presentar varias de ellas y desde el 5 de marzo de 2016 al 17 de octubre 2016 no ha vuelto a presentar incapacidades.

El trabajador para los días en que no se encontró incapacitado, es decir, que no tiene respaldo documental de enfermedad que le impida desempeñar la labor para la cual fue contratado, nunca se presentó a trabajar en la empresa y tampoco allegó justificación alguna.

Al trabajador se le ha requerido en varias oportunidades mediante memorandos, a fin de que presente las incapacidades en la empresa y justifique las ausencias enviando algunas incapacidades, desde el 5 de marzo 2016 no ha presentado ninguna incapacidad y las que presentó no son válidas para la empresa.

Dentro de las obligaciones laborales de un trabajador debe cumplir para con su empleador, se encuentra precisamente, presentar las incapacidades oportunamente y no faltar al trabajo sin justificación aceptada por la empresa, de acuerdo con lo estipulado en la ley y en el reglamento interno de trabajo de la empresa.

El trabajador fue calificado por la junta Regional de calificación de invalidez, el 25 de noviembre de 2015 entidad que le determina una pérdida de capacidad laboral equivalente al 40.43% como resultado del accidente laboral, siendo calificado de manera definitiva por la junta Regional de calificación de invalidez, el primero de julio 2016 con una pérdida de capacidad laboral equivalente al 21.40%, habiendo sido reconocida indemnización por incapacidad permanente parcial

El trabajador demandó a la empresa TRANSPORTES LIBRES SAS en los Juzgados Laborales de Bogotá solicitando pago de acreencias laborales e indemnización por el accidente sufrido en su mano en mayo de 2015.

Refiere la solicitante, que se ha configurado una justa causa para despedir al trabajador de conformidad con lo contemplado en el Código Sustantivo del Trabajo artículo 62, al haber incurrido el trabajador en 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 pacto o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos, Además de dar aplicación a lo establecido por el numeral 4 del artículo 60 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual señala que está prohibido a los trabajadores faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso del empleador, excepto en los casos de huelga, En los cuales deben. Abandonar el lugar de trabajo, En razón, a que el trabajador incumplió con su contrato de trabajo al no volver a su lugar de trabajo sin justificación alguna y no allegar a la empresa las incapacidades médicas como era su obligación, Haciendo caso omiso a los memorandos que se le entregaron, A fin de que diera cumplimiento con la radicación de las incapacidades y presentadas las justificaciones del porqué no se ha presentado a trabajar, ha incumpliendo además con lo establecido en el reglamento interno de trabajo de la empresa artículo 46 inciso C) numerales 3 y 4, el trabajador QUILIAN PLUTARCO GÓMEZ PASTRAN toda vez que se encuentra incapacitado

172

"Por medio de la cual se resuelve una petición de Autorización de Despido de un Trabajador según la Ley 361 de 1997"

ACTUACIONES PROCESALES

Mediante **Auto No 2347** de fecha 25 de octubre de 2016, se asignó por parte de la Coordinación del Grupo Atención al Ciudadano y Trámites al Inspector doctor **OSCAR CHÁVEZ CRUZ** para iniciar el trámite de acuerdo a la competencia, SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN DE DESPIDO DE TRABAJADOR DISCAPACITADO relacionado con **QUILIAN PLUTARCO GOMEZ PASTRAN**, solicitud presentada por **TRANSPORTES LIBRES SAS.**, radicada bajo el No. **178667** de 14 de octubre de 2016

Mediante oficio **7211000 - 188952** de fecha 15 de noviembre de 2016 se informa al trabajador de la comisión efectuada sobre SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN DE DESPIDO DE TRABAJADOR DISCAPACITADO relacionado con **QUILIAN PLUTARCO GOMEZ PASTRAN**, solicitud presentada por **TRANSPORTES LIBRES SAS.**, radicada bajo el No. **178667** de 14 de octubre de 2016, a efecto que ejerza el derecho de defensa y contradicción.

Mediante oficio **7211000 - 188939** de fecha 15 de noviembre de 2016 se informa al empleador de la comisión efectuada sobre SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN DE DESPIDO DE TRABAJADOR DISCAPACITADO relacionado con **QUILIAN PLUTARCO GOMEZ PASTRAN**, solicitud presentada por **TRANSPORTES LIBRES SAS.**, radicada bajo el No. **178667** de 14 de octubre de 2016 y se hace requerimiento de información.

Mediante **Auto 155** de fecha 19 de enero de 2017, se reasignó conocimiento al el Inspector **CARLOS ARTURO RIVEROS MARTINEZ** para continuar y finalizar el trámite de acuerdo con la competencia, SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN TERMINACIÓN DE CONTRATO DE TRABAJADOR DISCAPACITADO relacionado con **QUILIAN PLUTARCO GOMEZ PASTRAN** con el empleador **TRANSPORTES LIBRES SAS.** radicada bajo el No. **178667** de 14 de octubre de 2016

La solicitud presentada será resuelta y atendida de fondo de conformidad con lo establecido en el artículo 15 de la Ley 962 de 2005, atendiendo estrictamente el orden de su presentación, dentro de los criterios señalados en el reglamento del derecho de petición, sin consideración de la naturaleza de la petición, queja o reclamo, salvo que tengan prelación legal.

En consecuencia, se procederá a resolver lo que en derecho corresponda con la documentación aportada.

Obra comunicación radicado 200481 de fecha 19 de diciembre de 2019, presentada por **TRANSPORTES LIBRES S.A.S.**

CONSIDERACIONES DEL DESPACHO:

Corresponde a este Despacho entrar a analizar y revisar de manera minuciosa, teniendo en cuenta los antecedentes de la presente solicitud las circunstancias fácticas y jurídicas, así como la documental allegada, para proceder a emitir la decisión que en derecho corresponda, para lo cual, previamente se precisa lo siguiente:

Tal como lo establece la Constitución Política en su artículo 53, uno de los principios constitucionales que debe orientar todas las relaciones labores es la estabilidad en el empleo, como garantía fundamental en el marco de un Estado Social de Derecho. Este principio cobra importancia teniendo en cuenta que el fin que persigue es garantizar la primacía de los derechos inalienables de la persona.

27 FEB 2020

RESOLUCIÓN NÚMERO 00102 DE

HOJA No 4

"Por medio de la cual se resuelve una petición de Autorización de Despido de un Trabajador según la Ley 361 de 1997"

En efecto, en virtud del artículo 13 de la Constitución Política, el derecho a la igualdad impone al Estado la obligación de salvaguardar, de manera preferencial, los derechos de aquellas personas que, por su condición física o mental, están en alguna circunstancia de debilidad manifiesta.

En virtud de la referida protección, no puede procederse al despido de los trabajadores que sufran alguna discapacidad sin que se haya obtenido, previamente, la autorización de la oficina de trabajo.

La Honorable Corte Constitucional en sentencia T-850 de 2011 "*ha reconocido el carácter de verdadero derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de las personas que por sus condiciones físicas, sensoriales o psicológicas se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta o indefensión y ha precisado que este reconocimiento conlleva: 1) el derecho a conservar el empleo; 2) a no ser despedido en razón de su situación de vulnerabilidad, 3) a permanecer en el hasta que se configure una causal objetiva que amerite la desvinculación laboral ...*" (negrilla y cursiva fuera del texto.).

La jurisprudencia constitucional ha señalado que la protección laboral reforzada se predica no solo de quienes tienen una calificación que acredita su condición de discapacidad o invalidez, sino también de aquellos trabajadores que demuestren que su situación de salud les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares de trabajo.

Para el caso que nos ocupa, se evidencia que la solicitud de terminación del contrato se enmarca dentro de las causales propias de discapacidad del trabajador establecidas en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Realizando el análisis pertinente, nos remitimos a la discapacidad del trabajador **QUILIAN PLUTARCO GOMEZ PASTRAN** y al respecto señalare lo contemplado en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 cuando determinó: "*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 de Trabajo (...)*"

De igual forma vemos como el legislador expidió la mencionada Ley para proteger a las personas limitadas tanto psicológica como física y sensorialmente. Y la determinación de la pérdida de capacidad laboral, establece que se trata de personas en circunstancias de debilidad manifiesta como consecuencia de una limitación y por tanto sujeto de especial protección constitucional.

Con esa estabilidad laboral reforzada se garantiza la permanencia en el empleo del discapacitado, luego de haber adquirido la respectiva limitación física, sensorial o psicológica, como medida de protección especial y de conformidad con su capacidad laboral. Para tal fin deberán adelantarse los programas de rehabilitación y capacitación necesarios que les permitan alcanzar una igualdad promocional en aras del goce efectivo de sus derechos. La legislación nacional no puede apartarse de estos propósitos en favor de los discapacitados cuando quiera que el despido o la terminación del contrato de trabajo tengan por fundamento la disminución física, mental o psicológica.

Igualmente, en Sentencia C – 470 de 1997 se ratifica que conforme al artículo 53 de la Constitución Política, todos los trabajadores tienen un derecho general a la estabilidad en el empleo, existen casos en que este derecho es aún más fuerte, por lo cual en tales eventos cabe hablar de un derecho constitucional a una estabilidad laboral reforzada. Este artículo de la Constitución Política consagra la protección a la estabilidad en el empleo respecto de todos los trabajadores, como un principio que rige de manera general las relaciones laborales, lo cual supone que el cumplimiento de las obligaciones

"Por medio de la cual se resuelve una petición de Autorización de Despido de un Trabajador según la Ley 361 de 1997"

propias del objeto del contrato de trabajo por parte del empleado conlleva a la conservación de su cargo.

Es un hecho indiscutible que la autorización de terminación de dicha relación laboral procede siempre y cuando no se vulnere la "estabilidad laboral reforzada" que por vía jurisprudencial la Honorable Corte Constitucional ha venido tutelando en aplicación no solo de principios constitucionales sino de las disposiciones legales pertinentes.

Ahora bien, analizadas las razones de la solicitud expuestas por la solicitante refiere que

El señor QUILIAN PLUTARCO GÓMEZ PASTRAN, se vinculó a la empresa TRANSPORTES LIBRES SAS mediante contrato de trabajo a término indefinido (verbal) en el oficio de conductor de grúa desde el 15 de abril de 2008.

El día 28 de mayo de 2012, el señor GÓMEZ PASTRAN, sufrió un accidente de trabajo que le afectó su mano izquierda y quién fue atendido inmediatamente por su ARP Colpatría entidad que le realizó todo el seguimiento para la rehabilitación de su mano, siendo cerrado el caso el día 14 de octubre de 2014 y mediante acta de reintegro laboral entregando las recomendaciones del caso para el proceso de reincorporación laboral del trabajador

El señor GÓMEZ PASTRAN lleva 4 años incapacitado y la empresa le ha pagado todas sus prestaciones y aportes parafiscales de ley, se incapacitó. Por enfermedad común debido a cirugía del manguito rotador desde el 18 de septiembre 2014 y hasta la fecha de presentación de esta solicitud.

El señor GÓMEZ PASTRAN no ha presentado todas las incapacidades a la empresa haciéndole falta por presentar varias de ellas y desde el 5 de marzo de 2016 al 17 de octubre 2016 no ha vuelto a presentar incapacidades.

El trabajador para los días en que no se encontró incapacitado, es decir, que no tiene respaldo documental de enfermedad que le impida desempeñar la labor para la cual fue contratado, nunca se presentó a trabajar en la empresa y tampoco allegó justificación alguna.

Al trabajador se le ha requerido en varias oportunidades mediante memorandos, a fin de que presente las incapacidades en la empresa y justifique las ausencias enviando algunas incapacidades, desde el 5 de marzo 2016 no ha presentado ninguna incapacidad y las que presentó no son válidas para la empresa.

Dentro de las obligaciones laborales de un trabajador debe cumplir para con su empleador, se encuentra precisamente, presentar las incapacidades oportunamente y no faltar al trabajo sin justificación aceptada por la empresa, de acuerdo con lo estipulado en la ley y en el reglamento interno de trabajo de la empresa.

El trabajador fue calificado por la junta Regional de calificación de invalidez, el 25 de noviembre de 2015 entidad que le determina una pérdida de capacidad laboral equivalente al 40.43% como resultado del accidente laboral, siendo calificado de manera definitiva por la junta Regional de calificación de invalidez, el primero de julio 2016 con una pérdida de capacidad laboral equivalente al 21.40%, habiendo sido reconocida indemnización por incapacidad permanente parcial

Refiere la solicitante, que se ha configurado una justa causa para despedir al trabajador de conformidad con lo contemplado en el Código Sustantivo del Trabajo artículo 62, al haber incurrido el trabajador en 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 pacto o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos, Además de dar aplicación a lo establecido por el numeral 4 del artículo 60 del Código

"Por medio de la cual se resuelve una petición de Autorización de Despido de un Trabajador según la Ley 361 de 1997"

Sustantivo del Trabajo, el cual señala que está prohibido a los trabajadores faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso del empleador, excepto en los casos de huelga, En los cuales deben. Abandonar el lugar de trabajo, En razón, a que el trabajador incumplió con su contrato de trabajo al no volver a su lugar de trabajo sin justificación alguna y no allegar a la empresa las incapacidades médicas como era su obligación, Haciendo caso omiso a los memorandos que se le entregaron, A fin de que diera cumplimiento con la radicación de las incapacidades y presentadas las justificaciones del porqué no se ha presentado a trabajar, ha incumpliendo además con lo establecido en el reglamento interno de trabajo de la empresa artículo 46 inciso C) numerales 3 y 4, el trabajador QUILIAN PLUTARCO GÓMEZ PASTRAN toda vez que se encuentra incapacitado

En relación con lo referido por el empleador en señalar que se ha configurado una justa causa para despedir al trabajador de conformidad con lo contemplado en el Código Sustantivo del Trabajo artículo 62, al haber incurrido el trabajador en 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 pacto o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos, Además de dar aplicación a lo establecido por el numeral 4 del artículo 60 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual señala que está prohibido a los trabajadores faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso del empleador, excepto en los casos de huelga, En los cuales deben. Abandonar el lugar de trabajo, En razón, a que el trabajador incumplió con su contrato de trabajo al no volver a su lugar de trabajo sin justificación alguna y no allegar a la empresa las incapacidades médicas como era su obligación, Haciendo caso omiso a los memorandos que se le entregaron, A fin de que diera cumplimiento con la radicación de las incapacidades y presentadas las justificaciones del porqué no se ha presentado a trabajar, ha incumpliendo además con lo establecido en el reglamento interno de trabajo de la empresa artículo 46 inciso C) numerales 3 y 4, el trabajador QUILIAN PLUTARCO GÓMEZ PASTRAN toda vez que se encuentra incapacitado, se hace necesario señalar que en sí misma no constituye una justa causa toda vez que se debió garantizar el debido proceso y el derecho de defensa y contradicción al trabajador QUILIAN PLUTARCO GÓMEZ PASTRAN.

El referido tramite disciplinario se debió surtir con total respeto del derecho de contradicción, de defensa y doble instancia poniéndosele de presente al trabajador QUILIAN PLUTARCO GÓMEZ PASTRAN la incólume prevalencia de los derechos fundamentales y a estar asistido de un apoderado a fin de garantizar la defensa técnica, con la debida firma del trabajador y aparejado a lo anterior, en especial el procedimiento disciplinario situación está que tampoco observa por el despacho; y en consecuencia debe surtir las instancias disciplinarias, señalando que en el marco de estas oportunidades debe ser forzoso concluir que con la conducta desplegada por el trabajador, se vulnero el reglamento interno de trabajo, las obligaciones contractuales y las disposiciones del código sustantivo del trabajo, sin que medie justificación o atenuación alguna y que los procedimientos se encuentran debidamente agotados

En el caso que nos ocupa no se demuestra que se inobservo injustificadamente las obligaciones y deberes y que además se violaron gravemente normas legales, contractuales, y reglamentarias y que se formularon cargos al trabajador para que este en un escenario garantista los hubiese controvertido con forme a las ritualidades del reglamento interno de trabajo, habiéndose vencido y derrumbado la presunción de inocencia razón por la cual se ve obligada la empleadora a terminar el contrato de trabajo con justa causa, situación está que como ya se dijo no se puede verificar y avalar.

Al respecto la Honorable Corte Constitucional ha referido:

"Por medio de la cual se resuelve una petición de Autorización de Despido de un Trabajador según la Ley 361 de 1997"

DEBIDO PROCESO EN EL MARCO DE LAS RELACIONES LABORALES Y CONTRACTUALES A LA LUZ DE LOS PRINCIPIOS DE RAZONABILIDAD Y PROPORCIONALIDAD-Protección

El derecho fundamental al debido proceso resulta plenamente aplicable a las relaciones ante autoridades públicas o particulares, ya sea que se trate de un contrato laboral, de prestación de servicios o, inclusive, de situaciones en las cuales ni siquiera se ha suscrito vínculo contractual alguno

Así las cosas el derecho fundamental al debido proceso consagrado en la Constitución Política de Colombia y reiterado por la Jurisprudencia de la Honorable Corte Constitucional debe tener plena vigencia en todas las actuaciones que se adelanten en el ámbito de las relaciones laborales y no puede convertirse entonces en una mera ritualidad, sino que se hace necesario el real respeto del derecho de contradicción, de defensa y doble instancia surtidas en las etapas disciplinarias, señalando que en el marco de estas oportunidades se debió derrumbar la presunción de inocencia y resolver los planteamientos señalados por el trabajador.

Corolario de lo anterior la honorable Corte constitucional ha sostenido "(...) El artículo 53 de la Constitución Política y el 21 del Código Sustantivo de Trabajo señalan que el principio de favorabilidad en materia laboral consiste en el deber que tiene toda autoridad tanto judicial como administrativa de optar por la situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales del derecho. Más allá de la duda ante dos normas, la jurisprudencia sostiene que este principio se aplica inclusive cuando una sola norma admite diversas interpretaciones. En la sentencia T-545 de 2004, al profundizar sobre los elementos del principio de favorabilidad, la Corte encontró ellos son: "i) la noción de duda ante la necesidad de elegir entre dos o más interpretaciones y, ii) la noción de interpretaciones concurrentes." Del primer elemento, esta Corporación ha indicado que la duda debe estar revestida de seriedad y objetividad, características que a su vez dependen de la razonabilidad, fundamentación y solidez jurídica de las interpretaciones. En cuanto al segundo elemento, señaló que además de lo anterior, "deben ser efectivamente concurrentes al caso bajo estudio, esto es, deben ser aplicables a los supuestos de hecho de las disposiciones normativas en juego y a las situaciones fácticas concretas." En suma, puede concluirse al respecto, que el operador jurídico ante estas situaciones, debe recurrir a la interpretación más beneficiosa para el trabajador, más aún cuando se trata de normas relativas a los requisitos para adquirir la pensión, pues su omisión configura una vía de hecho que afecta los derechos fundamentales al mínimo vital y a la seguridad social del trabajador. (...)"

Esta estabilidad no supone que el trabajador sea inamovible, pues una vez que se presenten causales objetivas (situaciones de indisciplina, ineficiencia y bajo rendimiento) que autorizan a la terminación unilateral del contrato de trabajo, debe ser observadas las reglas propias del debido proceso que son exigibles a los particulares, garantizándose concretamente el derecho a la defensa, contradicción y debido proceso que exige al empleador informar los motivos que originan el despido y reconocer al trabajador la posibilidad de controvertir las razones aludidas.

Como consecuencia de lo anterior, en el ámbito de las relaciones laborales se estableció que se encuentra proscrita toda terminación del vínculo laboral que tenga un nexo con el estado de salud de una persona. En caso contrario, la objetividad de la causal de despido debe verificarse por la autoridad laboral competente.

Por lo expuesto anteriormente y en concordancia con los artículos 13, 47 y 54, aunado a lo establecido en la Jurisprudencia Constitucional y lo señalado en Sentencia T – 884 de 2006, en la que la Constitución impone al Estado deberes frente a las personas con discapacidad. De igual manera este

"Por medio de la cual se resuelve una petición de Autorización de Despido de un Trabajador según la Ley 361 de 1997"

Ministerio no está facultado para declarar la existencia de derechos individuales, ni dirimir controversias jurídicas, cuya decisión esta atribuida a los jueces de acuerdo a lo establecido en el artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo la solicitud será denegada como en efecto se hará

En mérito de lo expuesto este Despacho;

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO: NO AUTORIZAR la terminación del vínculo laboral del trabajador **QUILIAN PLUTARCO GOMEZ PASTRAN**, identificado con cedula de ciudadanía No. 19.494.496; solicitado por la empresa **TRANSPORTES LIBRES S.A.S.** con Nit. 860.041.926-0, de conformidad a lo expuesto en la parte motiva de este proveído.

ARTICULO SEGUNDO: INFORMAR a las partes jurídicamente interesadas que, contra el presente acto administrativo, proceden los recursos de **REPOSICION** ante este Despacho y/o en subsidio el de **APELACION** ante la Dirección Territorial Bogotá, interpuestos y debidamente fundamentados dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la notificación personal, o a la notificación por aviso, o al vencimiento del término de publicación, según el caso.

ARTÍCULO TERCERO: NOTIFICAR a los interesados conforme a lo previsto en la Ley, ley 1437 de 2011


QUILIAN PLUTARCO GOMEZ PASTRAN Carrera 90 No. 81 A – 20 Bloque 1 Apartamento 305
Celular 3115437669

TRANSPORTES LIBRES SAS Calle 75ª No 23-49 Bogotá

COMUNIQUESE, NOTIFIQUESE Y CÚMPLASE


IVAN ARANGO PÁEZ

Coordinador Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites

Proyectó Revisó: C Riveros 
Aprobó: Ivan Arango Páez