	
<b>472</b> Motivos de Devolución	
<input type="checkbox"/> Desconocido <input type="checkbox"/> Rehusado <input type="checkbox"/> Cerrado <input type="checkbox"/> Dirección Errada <input type="checkbox"/> No Reside	<input checked="" type="checkbox"/> No Existe Número <input type="checkbox"/> No Reclamado <input type="checkbox"/> No Comarcado <input type="checkbox"/> Aparado Clausurado <input type="checkbox"/> Fuerza Mayor
Fecha 1: 10 AGO 2022	Fecha 2: DIA MES AÑO
Nombre del Distribuidor:	Nombre del distribuidor:
C.C.	Centro de Distribución:
Observaciones:	Observaciones:

472

**Destinatario**

Nombre/Razón Social: LIBARDO SEGUNDO LARROTA LOPEZ  
 Dirección: CL 22 A 10 31  
 Ciudad: SINCELEJO  
 Departamento: SUCRE  
 Código postal: 700002189  
 Fecha admisión:

**Remitente**

Nombre/Razón Social: MINISTERIO DEL TRABAJO  
 Dirección: CARRERA 17 N° 27-11  
 Ciudad: SINCELEJO  
 Departamento: SUCRE  
 Código postal: 700002189  
 Envío: RA384621849CO

8406  
000

472

Valores		Destinatario	Remitente
Peso Físico(g/s):200		Ciudad: SINCELEJO	Nombre/Razón Social: LIBARDO SEGUNDO LARROTA LOPEZ
Peso Volumétrico(g/s):0		Tel:	Dirección: CL 22 A 10 31
Peso Facturado(g/s):0		Código Postal:	Dpto: SUCRE
Valor Declarado: \$0		Código Operativo: 9406000	
Valor Flete: \$5.800		Observaciones del cliente: JUAN CAMILO VEGA NUÑEZ	
Costo de manejo: \$0		Dice Contener: 10 Calle 22 A Corbo ne cor / e	
Valor Total: \$5.800 COP		Causa Devoluciones:	
		<input type="checkbox"/> RE Rehusado <input type="checkbox"/> NS No existe <input type="checkbox"/> NR No reside <input type="checkbox"/> NR No reclamado <input type="checkbox"/> DE Desconocido <input type="checkbox"/> DE Dirección errada	
		<input type="checkbox"/> C1 Cerrado <input type="checkbox"/> N1 No contactado <input type="checkbox"/> F1 Fallido <input type="checkbox"/> AC Aparentado Clausurado <input type="checkbox"/> FM Fuerza Mayor	
		Firma nombre y/o sello de quien recibe:	
		C.C. Fecha de entrega: 15 AGO 2022	
		Distribuidor: JUAN CAMILO VEGA NUÑEZ	
		C.C. Gestión de entrega: 1206	
		Tel: 310 234 2342	

Orden de servicio: 15423168

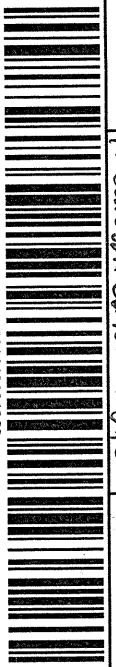
Correo Operativo: PO.SINCELEJO

Centro Operativo: PO.SINCELEJO

Fecha Pre-Admisión: 10/08/2022 16:31:21

RA384621849CO

El usuario debe expresar constancia que ha conocido el contenido del contrato antes de aceptar el mismo en el momento de la entrega del correo. Para obtener más información consulte el sitio web de la empresa www.472.com.co



8406478406008RA384621849CO

PO.SINCELEJO NORTE 8406 470



El empleo  
es de todos

Mintrabajo

Sincelejo, agosto 8 de 2022

Señor:

**LIBARDO SEGUNDO LARROTA LOPEZ**

Calle 22ª # 10-31

[anda1629@live.com](mailto:anda1629@live.com)

Sincelejo – Sucre

**ASUNTO:** Citación para notificación personal

Cordial saludo

Me permito solicitarle se sirva comparecer dentro de los cinco (5) días siguientes al recibo de la presente comunicación, a las instalaciones de la Dirección Territorial Sucre en la Carrera 17 N° 27 – 11 Calle Nariño, con el fin de notificarle el contenido de la Resolución N° 0198 del 3 de agosto de 2022, expedida por este Despacho, por medio de la cual se resuelve un trámite de autorización de despido de trabajador en estado de embarazo; o en su defecto manifestar por escrito el correo electrónico para notificación electrónica.

De no recibir respuesta a esta solicitud, se procederá a la notificación por aviso conforme a lo establecido en el artículo 69 de la Ley 1437 de 2011, Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

Atentamente,

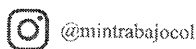
*Juan Camilo Vega Nuñez*  
**JUAN CAMILO VEGA NUÑEZ**  
**PROFESIONAL ESPECIALIZADO**

**Sede Administrativa**  
**Dirección:** Carrera 14 No.  
99-33  
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13  
**Teléfonos PBX**

**Atención Presencial**  
Sede de Atención al  
Ciudadano  
Bogotá Carrera 7 No. 32-63  
**Puntos de atención**

**Línea nacional gratuita**  
018000 112518  
**Celular**  
120  
[www.mintrabajo.gov.co](http://www.mintrabajo.gov.co)

Con Trabajo Decente el futuro es de todos




@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

No. Radicado:	08SE2022747000100002205
Fecha:	2022-08-08 03:12:57 pm
Remitente:	Sede: D. T. SUCRE
Depen:	DESPACHO DIRECCIÓN TERRITORIAL
Destinatario	LIBARDO SEGUNDO LARROTA LOPEZ
Anexos:	0
Folios:	1
 08SE2022747000100002205	

Al responder por favor citar esté número de radicado



Para verificar la validez de este documento escanee el código QR, el cual lo redireccionará al repositorio de evidencia digital de Mintrabajo.



## MINISTERIO DEL TRABAJO

### **RESOLUCION N° 0198 (03/08/2022)**

“Por medio del cual se decide una solicitud de autorización de despido de trabajador con discapacidad”

**EL INSPECTOR DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL DE LA DIRECCION TERRITORIAL SUCRE DEL MINISTERIO DEL TRABAJO**, en uso de las facultades legales otorgadas mediante la Ley 361 de 1997 en su artículo 26 y la Resolución 3455 de 2021 del Ministerio del Trabajo y,

#### **TENIENDO EN CUENTA**

Mediante escrito radicado ante esta Dirección Territorial con el consecutivo N° 05EE2021747000100002607 del 30 de septiembre de 2021, presentado por el Señor GUILLERMO JAVIER ARRIETA CARDOZO, actuando como apoderado del representante legal de la empresa ACOSABANA S.A.S., presentó solicitud de autorización para terminar contrato de trabajo, al trabajador LIBARDO SEGUNDO LARROTTA LOPEZ, de conformidad con lo establecido en la ley 361 de 1997.

Para iniciar la investigación la Director Territorial de Sucre, expidió el Auto No.0732 del 16 de diciembre de 2021, a través del cual se comisionó al suscrito para instruir y decidir la presente trámite administrativo laboral, para lo cual se avoca el conocimiento del trámite por Auto No.0732 del mismo día y año y se ordena correr traslado de la solicitud al trabajador.

#### **RESUMEN DE LOS HECHOS**

Los hechos que originaron esta actuación se resumen así:

1: El señor LIBARDO SEGUNDO LARROTTA LOPEZ, quien se identifica con la cédula de ciudadanía No 1.102.836.713, labora en la empresa ACOSABANA S.A.S, en el cargo de Auxiliar de bodega desde el 1 de marzo de 2021.

**RESOLUCION NÚMERO 0198 HOJA No 2**  
**(03/08/2022)**

- 2:** El trabajador ingreso a la empresa bajo el cargo de asesor de ventas, pero existió un accidente laboral el día 17 de junio de 2016. Tuvo que ser intervenido quirúrgicamente en una de sus rodillas.
- 3:** Al reintegro, el trabajador fue asignado al cargo de auxiliar de bodega, el cual ocupa actualmente y tuvo como fin no desmejorarlo laboralmente.
- 4:** El 21 de noviembre de 2020, tuvo un accidente no laboral, que le causo golpes en el hombre derecho.
- 5:** El 21 de marzo de 2020, fue sancionado con llamado de atención mediante proceso disciplinario No. 4 de 2020.
- 6:** El 20 de julio de 2020, fue sancionado con llamado de atención mediante proceso disciplinario No. 009 de 2020.
- 7:** El día 10 de junio de 2021 el trabajador no asistió a laborar en toda la jornada del día, sin presentar excusa.
- 8:** El día 12 de junio de 2021, el trabajador solicita a la empresa permiso no remunerado del día 10 de junio de 2021, es decir dos días después de faltar a la jornada del 10 de junio de 2021:
- 9:** El día 26 de junio de 2021 el trabajador no se presentó a la jornada laboral, esto sin justificación alguna.
- 10:** El día 28 de junio de 2021, el trabajador solicita permiso no remunerado del día 26 de junio de 2021, manifestando que tenía programada un Ecocardiograma.
- 11:** Por las faltas a laborar del día 10 y 26 de junio de 2021, la empresa citó al trabajador para el día 3 de julio de 2021, con el fin de realizar un descargo disciplinario, además de garantizarle el debido proceso y defensa del trabajador.
- 12:** El día 3 de julio de 2021 se realizó el descargo disciplinario en donde se escuchó al trabajador y la empresa le hizo unas preguntas correspondientes a las fallas a laborar que tuvo los días mencionado en el hecho anterior.
- 13:** Del día 10 de junio de 2021 no existe justificación que acredite la ausencia laboral. Del día 26 de junio de 2021, existe justificación medica sobre la jornada la mañana, es decir de 7:00 am a 12:00m, pero no existe excusa sobre la jornada de la tarde, es decir, de 1:00 pm a 5:00pm.

**RESOLUCION NÚMERO 0198 HOJA No 3**  
**(03/08/2022)**

**14:** Luego de analizados todos los hechos y revisando las normas legales que rigen el caso, se concluyó dar por terminado el contrato unilateralmente por causa justa, pero condicionado al permiso emitido por el Ministerio del Trabajo.

**15:** Actualmente el contrato está vigente pero condicionado hasta el pronunciamiento Ministerial.

**16:** De acuerdo con la anterior es factible levantar el fuero constitucional y aplicar la norma vigente por la terminación unilateral del contrato.

**PRUEBAS Y ANEXOS**

**Por parte de la empresa**

- 1) Copia de contrato de trabajo entre las partes.
- 2) Copia registro de accidente de trabajo ARL Y epicrisis.
- 3) Copia accidente de tránsito no laboral.
- 4) Valoración ocupacional reciente de condiciones del trabajador.
- 5) Proceso disciplinario No 004.
- 6) Proceso disciplinario No 009.
- 7) Permiso no remunerado para el 10 de junio de 2021.
- 8) Permiso no remunerado para el 26 de junio de 2021.
- 9) Copia procedimiento diagnóstico.
- 10) Proceso disciplinario 024 de 2021.

**Por parte del trabajador**

- 1) Escrito del 31 de diciembre del 2021, en donde contesta la petición enviada por el Inspector del trabajo el día 30 de diciembre de 2021, en el cual ejerce su derecho de defensa y contradicción, en el proceso en curso que se originó por la petición de la empresa ACOSABANA S.A.S, para dar por terminado un contrato laboral.

**PROBLEMA JURIDICO**

Corresponde a este despacho analizar todas las pruebas allegadas al proceso y resolver el problema jurídico, consistente en establecer si se cumplen los requisitos que enuncia el artículo 62 numeral 6 de Código Sustantivo del Trabajo, que establece "La terminación del contrato por justa causa".

### RAZONES DE LA DECISIÓN

Una vez analizados los argumentos de las partes, por un lado, la empresa ACOSABANA S.A.S y por otro lado el trabajador LIBARDO SEGUNDO LARROTTA LOPEZ, procede este despacho a dilucidar las interpretaciones probatorias allegas al proceso.

En este orden de ideas, conformidad con lo establecido en el artículo 62 numeral 6 del Cogido Sustantivo del Trabajo, el cual establece lo siguiente:

**"ARTICULO 62. TERMINACION DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA.** <Artículo modificado por el artículo 7o. del Decreto 2351 de 1965. El nuevo texto es el siguiente:> Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo: ...

**Numeral 6.** *Cualquier 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 pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.*

De acuerdo con los argumentos expuestos por las partes, este despacho puede evidenciar que existe una violación al articulado anteriormente mencionado, consistente en incumplir las obligaciones especiales del trabajador por parte de este. Este incumplimiento se evidencia en las dos faltas a trabajador sin justificación alguna que ocurrieron los días 10 y 26 de junio de 2021, en los cuales como lo indica el artículo 58 numeral 1 del CST, el trabajador NO se presentó personalmente a realizar las labores estipuladas para las cuales fue contratado.

En este sentido vemos entonces que el trabajador no justificó legalmente sus ausencias, por el contrario, se esboza que la empresa realizó correctamente el conducto regular legalmente establecido cuando ocurre este tipo de situaciones y es la llamada a descargo por parte de la empresa, el cual se ejecutó de manera correcta. Con esta actuación de llamado a descargo, observamos que a la empresa le garantizo el derecho debido proceso, con el que se le dio la oportunidad de presentarse para defenderse y que ejerciera el derecho de contradicción sobre las situaciones que se le acusaba.

En la diligencia de descargos realizada el día 3 de julio de 2021, la empresa le formuló al trabajador once preguntas, en las cuales se puede evidenciar que el mismo reconoce la falta cometida los días anteriormente mencionados. Reconoce por ejemplo que conocía claramente el reglamento interno del trabajo, como también que con anterioridad se le ha llamado la atención de distintas maneras y reconoce que faltó a laborar dos días sin tener excusa legalmente expedida.

**RESOLUCION NÚMERO 0198 HOJA No 5**  
**(03/08/2022)**

Bajo estos parámetros evidenciamos entonces, que el **fuero de salud o fuero de estabilidad ocupacional** se utiliza para evitar que se realicen despidos con tintes 'discriminatorios', es decir, por algún tipo de discapacidad limitante, como lo de la sentencia **SL 679-2021**.

Luego, tampoco va en contra de la garantía prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, que fue concebida con el fin de disuadir los despidos fundados en el prejuicio, estigma o estereotipo de la discapacidad del trabajador. En tal dirección, en decisión **CSJ SL1360-2018**, la CSJ puntualizó que el precepto citado busca proteger la estabilidad laboral frente a despidos discriminatorios, **la cual no opera cuando la terminación del vínculo laboral se soporta en un principio de razón objetiva**. En lo pertinente, allí se señaló:

*“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.*”

Esto indica, que del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 **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, pues vale la pena recordar, que el artículo en mención 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**.

Y es que en reciente providencia del 29 de junio de 2022 la Sala Laboral de la Corte suprema de Justicia con radicación Nª SL2249-2022, concluyo lo siguiente:

*“(…) 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. Quien alega una justa causa de despido enerva la presunción discriminatoria; es decir, se soporta en una razón objetiva (…)***”

Bajo estos preceptos jurisprudenciales y legales, vemos que la empresa actuó con toda legalidad sin afectar las condiciones laborales del trabajador, por el contrario, vemos que toda la solicitud tiene sus pilares fundados en razones objetivas y/o justa causa comprobada con el acervo probatorio allegado al plenario.



**RESOLUCION NÚMERO 0198 HOJA No 6**  
**(03/08/2022)**

Por lo expuesto este Despacho,

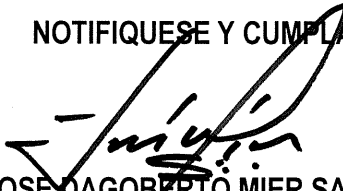
**RESUELVE**

**ARTICULO PRIMERO: AUTORIZAR**, a la empresa ACOSABANA S.A.S, identificada con el Nit. No. 900297830-6 Representada legalmente por el señor RUGERO VERGARA JIMENEZ y/o por quienes haga sus veces al momento de la notificación, el Despido del señor LIBARDO SEGUNDO LARROTTA LOPEZ, Identificado con la Cedula de Ciudadanía No. 1.102.836.713, quien es trabajador de dicha empresa, por los hechos expuestos en los considerandos de esta resolución.

**ARTICULO SEGUNDO.** Notificar la presente resolución en forma personal a las partes o en su defecto a través de aviso conforme a lo establecido en los artículos 67 y 69 de la Ley 1437 de 2011.

**ARTÍCULO TERCERO:** Contra la presente resolución proceden los recursos de reposición ante el suscrito, y el de apelación ante la Director Territorial de Sucre, los cuales pueden presentarse dentro de la diligencia de notificación personal o dentro de los diez (10) días siguientes a ella, o a la notificación por aviso, conforme a lo señalado en el artículo 76 de la Ley 1437 de 2011.

**NOTIFIQUESE Y CUMPLASE**

  
**JOSE DAGOBERTO MIER SALCEDO**  
Inspector de Trabajo y Seguridad Social