



---



Libertad y Orden

**MINISTERIO DEL TRABAJO  
DIRECCIÓN TERRITORIAL DE CASANARE**

**RESOLUCIÓN NÚMERO 0197 DE 2021  
(10 de agosto de 2021)**

**POR LA CUAL SE RESUELVE UNA SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN DE TERMINACIÓN DEL  
VÍNCULO LABORAL.**

El suscrito inspector de trabajo y Seguridad Social de la Territorial de Casanare, en uso de sus facultades legales y en especial las conferidas por el Código Sustantivo del Trabajo, la resolución 2143 de 2014, la circular 049 de 2019 y la ley 361 de 1997 que en su artículo 26 dice lo siguiente: "...Así mismo, ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo", y

**I. CONSIDERANDO**

Que el señor PEDRO LEONARDO ROJAS MOROS en calidad de Representante Legal de la empresa INVERSIONES AKIT S.A.S con Nit. 900.988.735-2, con domicilio en el municipio de Villanueva-Casanare, mediante escrito bajo radicado No. 11EE2020708500100004599 de fecha 9 de diciembre de 2020, presentó solicitud de autorización para terminación del contrato de trabajo del señor ESAU RODRIGUEZ PEÑA identificado con cédula de ciudadanía No. 9.498 503

**II. SOLICITUD PRESENTADA**

La empresa INVERSIONES AKIT S.A.S en la solicitud de autorización de terminación de contrato de trabajo, hace las siguientes manifestaciones:

*El Señor ESAU RODRIGUEZ PEÑA identificado con cédula de ciudadanía No. 9.498.503 fue vinculado con la empresa INVERSIONES AKIT S.A.S desde el día 06 de julio de 2020, en el cargo de auxiliar de campo, con un contrato inicial a término fijo inferior a un año y posteriormente se modificó mediante un otro si su modalidad a término indefinido.*

*El día 17 de julio de 2020 se registro Ante la compañía de seguros POSITIVA aseguradora de riesgos profesionales el siniestro presentado al trabajador ESAU RODRIGUEZ PEÑA quien según lo informado por el mismo se encontraba en su lugar habitual cosecha en lote 36 en Villanueva Casanare al dar el paso para esquivar una hoja que cortan la planta se incrusta espina en el empeine del pie con una hoja que estaba en la encalladura. Entidad que registró el siniestro bajo el número 377713476 de fecha 1707/2020 diagnosticándose como TRAUMATISMOS CON ESPINA DE HOJA DE PALMA EN REGIONAL DORSAL DE PIE IZQUIERDO lesión por la cual se le otorgan incapacidades médicas*

*La empresa inversiones aquí SAT teniendo en cuenta que el término de duración del contrato a término fijo del señor Rodríguez vencía el 5 de septiembre 2020 pero con su pero por su condición y con el fin de garantizar sus derechos laborales decidió cambiar mediante otros y la modalidad del contrato a término indefinido.*

*De conformidad con la Historia Clínica de fecha 30 de noviembre de 2020 de la entidad servicios Integrales en Salud S.A.S. refiere que el procedimiento de extracción de cuerpo extraño ya fue realizado al señor ESAU RODRIGUEZ PEÑA, ya se le dio el alta por especialista, el paciente evolucionó satisfactoriamente, no tiene ningún déficit de movilidad, actualmente independiente para actividades de la vida diaria e instrumentales,*

SE CONSIDERA CIERRE DEL CASO POR REHABILITACION PUEDE REALIZAR SU LABOR HABITUAL SIN RESTICCION O RECOMENDACIONES.

El día 21 de noviembre de 2020 mediante oficio número 14200 la compañía de seguros S.A. POSITIVA informa a la empresa inversiones AKIT SAS que el diagnóstico por el cual fue expedida la incapacidad del señor ESAU RODRIGUEZ PEÑA está calificada de origen común por lo que no reconoce ningún valor por las incapacidades otorgadas.

El día 25 de noviembre 2020 la empresa inversiones AKIT SAS aquí le presentó de manera escrita los siguientes cargos al trabajador ESAU RODRIGUEZ PEÑA para que presentara sus descargos y ejerza su derecho de defensa dentro de los tres días siguientes, por desarrollar conductas simulando incapacidad física para movilizarse ante la personería y la alcaldía, con el fin de desprestigiar la empresa AKIT SAS cuando esta le ha suministrado los servicios de seguro y médicos que de conformidad le corresponde a todo trabajador. Sírvase a explicar Por qué razón estando incapacitado para laborar se le visualizó desarrollando labores de construcción los días 22 y 23 de noviembre

El día 28 de noviembre de 2020 la empresa inversiones AKIT SAS requirió el señor ESAU RODRIGUEZ PEÑA para que asistiera a la cita de neurocirugía apartada por la empresa el día 3 de diciembre 2020 toda vez que el trabajador no la había solicitado a pesar de haber sido requerido en varias oportunidades.

Por lo anterior son pruebas suficientes para demostrar el actuar engañoso y falta de moral de este trabajador, que viene simulando incapacidades físicas desde hace varios meses, tampoco ha cumplido con las recomendaciones médicas, no ha prevenido ni evitado agravar su patología existente antes de ser vinculado con la empresa, en cambio se ha validado de esta y ha exagerado una enfermedad de origen común con unas limitaciones y dolores que al parecer no presenta, pues se puede observar que mientras se encuentra incapacitado, desarrolla otros trabajos de mayor carga física sin observársele ninguna limitación ni tampoco discapacidad moderada, severa o profunda, ni debilidad manifiesta que impide la terminación del contrato, circunstancia por la que reitero mi solicitud de autorizar el despido del señor ESAU RODRIGUEZ PEÑA al existir unas justas causas .

### CONSIDERACIONES

Conforme a los anteriores hechos se puede constatar que el señor ESAU RODRIGUEZ PEÑA C.C. 9.498.503, no puede ser protegido con una estabilidad reforzada, el accidente laboral registrado bajo el siniestro número 377713476 de fecha 17/07/2020 el cual fue diagnosticado como TRAUMATISMOS CON ESPINA DE HOJA DE PALMA EN REGION DORSAL DE PIE IZQUIERDO se encuentra CERRADO EL CASO POR REHABILITACIÓN Y PUEDE REALIZAR SU LABOR HABITUAL SIN RESTICCION O RECOMENDACIONES (Historia Clínica de fecha 30 de noviembre de 2020 de la entidad servicios Integrales en Salud S.A.S)

Respecto de la enfermedad catalogada de ORIGEN COMÚN, diagnosticada Principalmente como COMPRESIONES DE LAS RAICES Y PLEXOS NERIVIOSOS EN TRASTORNOS DE LOS DISCOS INTERVERTEBRALES LUMBAGO NO ESPECIFICADO, se caracteriza por ser generada por cambios óseos a través de los años posiblemente debidos artritis reumatoide o a osteoartritis, especialmente en las áreas cervical y lumbar, que pueden comprimir las raíces nerviosas aisladas, conforme a lo diagnosticado por el especialista, patología que no genera discapacidad al trabajador ni tampoco ha causado que el mismo pierda cierto porcentaje de capacidad laboral, por lo cual el señor ESAU RODRIGUEZ PEÑA NO SE ENCUENTRA EN SITUACION DE DEBILIDAD MANIFIESTA, el mero quebrantamiento de salud del trabajador no es suficiente para que se encuentre cobijado por dicha ley, pues como se observan en los hechos relacionados anteriormente en los numerales 13 y 19, igualmente en las imágenes allegadas, el mismo cuenta con capacidad para trabajar, toda vez que se observa mientras se encontraba incapacitado desarrollando una actividad de alta exigencia física como es la de construcción o maestro de obra, catalogados como situaciones de altos riesgos laborales.

### III. DOCUMENTOS ALLEGADOS

En la solicitud de autorización de terminación de contrato, presentada por correo electrónico, se anexó:

1. Contrato de trabajo
2. Afiliaciones
3. Actualización hoja de vida y otros sí.
4. Historia clínica enfermedad de origen común
5. Sinestro cerrado por rehabilitación # 3219803541
6. Pruebas de cargos y descargos
7. Reglamento interno de trabajo
8. Solicitud autorización para despedir trabajador

#### IV. ACTUACIÓN ADMINISTRATIVA

El Ministerio del Trabajo cuenta con la competencia para autorizar la terminación de un vínculo contractual a una Empresa, Empleador o una Cooperativa o Precooperativa de Trabajo Asociado cuando motive su decisión en causas objetivas o justas causas (art 61 y 62 CST) para dar por terminado el contrato de trabajo, el funcionario del Ministerio del Trabajo deberá validar si realmente la causa por la cual se termina dicho contrato es por la causa objetiva o la justa causa, si por el contrario obedece a la condición de discapacidad o limitación del trabajador.

De acuerdo con la Resolución N° 2143 de mayo 28 de 2014, este despacho es competente para decidir sobre solicitudes de autorización para terminación los contratos de trabajo en razón de la limitación física del trabajador, presentadas ante esta Territorial.

Mediante la Resolución Número 066 De 2020 (19 de mayo de 2020) se designó a SERGIO ANTONIO ROMERO NOSSA, Inspector de Trabajo y Seguridad Social de la Dirección Territorial Casanare, para que adelante los trámites de autorización de terminación de vínculo laboral y elabore la resolución correspondiente.

El 9 de diciembre de 2020 se radicó solicitud de autorización de terminación de vínculo laboral del trabajador ESAU RODRIGUEZ PEÑA, con el radicado 11EE2020708500100004599.

Mediante auto del 10 de diciembre de 2020 se avocó conocimiento de la solicitud de radicado 11EE2020708500100004599.

El día 10 de diciembre de 2020 mediante comunicación por correo electrónico radicado 08SE2020708500100002173, se informa a INVERSIONES AKIT SAS que se avoco conocimiento de la solicitud de autorización de terminación de contrato de ESAU RODRIGUEZ PEÑA

Mediante correo electrónico se envió oficio de fecha 10 de diciembre de 2020, con radicado 08SE2020708500100002167, en el que se comunica a ESAU RODRIGUEZ PEÑA la solicitud de autorización de terminación, el avoco y que tiene 5 días para presentar su pronunciamiento frente a la solicitud.

#### V. CONSIDERACIONES

La Constitución Política Nacional en sus Artículos 2, 13, 47, 53 y 54 define principios de Respeto a la dignidad humana, solidaridad e igualdad y de especial Protección constitucional a los disminuidos físicos, sensoriales y psicológicos, siendo deber del Estado promover condiciones de igualdad real y efectiva, especialmente cuando se trata de personas que, por su situación de salud, se encuentran en una circunstancia de debilidad y por tanto merecen ser tratados como sujetos de amparo especial.

Que el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, establece que *"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 discapacitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de*

su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.” Debe la empresa solicitar previamente ante el Inspector de Trabajo del lugar de su domicilio, el permiso para el despido, anexas los soportes documentales que justifiquen el mismo, a fin de que se constate que obedece a una justa causa y no a la condición de salud del trabajador.

Mediante las Sentencias C-531 de 2000; T-1040 del 2001; T-784 del 2009; T- 519 del 2003; T-198 del 2006; T-320 del 2016; T-003 del 2010; T-936 del 2009; T-936 del 2010; T-039 del 2010, la Corte Constitucional ha manifestado la protección especial y la estabilidad laboral reforzada del trabajador en estado de discapacidad o debilidad manifiesta.

En Sentencia T-467 del 2010, la Corte Constitucional manifestó:

*“... la jurisprudencia ha extendido el beneficio de la protección laboral reforzada establecida en la Ley 361 de 1997, a favor, no sólo de los trabajadores discapacitados calificados como tales, sino aquellos que sufren deterioros de salud en el desarrollo de sus funciones...”.*

El Ministerio del Trabajo cuenta con la competencia para autorizar la terminación de un vínculo contractual a una Empresa, Empleador o una Cooperativa o Precooperativa de Trabajo Asociado cuando motive su decisión en causas objetivas o justas causas (art 61 y 62 CST) para dar por terminado el contrato de trabajo, el funcionario del Ministerio del Trabajo deberá validar si realmente la causa por la cual se termina dicho contrato es por la causa objetiva o la justa causa, si por el contrario obedece a la condición de discapacidad o limitación del trabajador.

En el caso concreto INVERSIONES AKIT solicitó autorización para terminar el vínculo laboral del señor ESAU RODRIGUEZ PEÑA por justa causa, por las causales contempladas en los numerales 6 y 12 del artículo 62 del Código Sustantivo de Trabajo. La causal alegada para la autorización es por justa causa, lo que implica que la actividad del Inspector de Trabajo consiste en determinar si el empleador que alega la justa causa de terminación garantizó efectivamente el debido proceso, el derecho de defensa y contradicción.

Examinando la solicitud presentada por INVERSIONES AKITA SAS, se evidencia que en el escrito de la solicitud de autorización de terminación del vínculo laboral del señor ESAU RODRIGUEZ PEÑA, en el numeral 2 de las consideraciones, la Empresa manifestó que el trabajador ESAU RODRIGUEZ PEÑA no tiene discapacidad ni se encuentra en situación de debilidad manifiesta.

Todo empleador que requiera despedir a un trabajador en condición de discapacidad o de debilidad manifiesta, tiene la obligación de solicitar permiso ante el Ministerio del Trabajo para terminar la relación laboral, sin embargo, en el presente caso el empleador que solicita la autorización manifiesta que su trabajador no se encuentra discapacitado ni en debilidad manifiesta.

Por lo anterior, se debe determinar si la solicitud de autorización de terminación del contrato de trabajo del señor ESAU RODRIGUEZ PEÑA, es procedente, toda vez que el trámite de autorización de terminación del contrato opera para los casos en los que los trabajadores, según lo manifiesta el empleador, presentan discapacidad o situación de debilidad manifiesta por razones de salud y en el presente caso el empleador manifiesta que su trabajador no tiene dicha condición.

Es de precisar que el trámite de autorización de terminación del vínculo laboral de trabajador discapacitado o en debilidad manifiesta, tiene como supuesto que el trabajador para el cual se solicita la autorización es uno de los sujetos a quienes aplica la estabilidad laboral reforzada por razones de salud o que así lo considera el empleador. Toda vez que la actividad del Inspector de Trabajo no consiste en determinar si el trabajador tiene estabilidad laboral reforzada, por lo tanto, para el desarrollo del trámite se actúa con lo manifestado por el empleador que hace la solicitud.

Así las cosas, no se hace necesario entrar a revisar si el empleador que alega la justa causa de terminación garantizó efectivamente el debido proceso, el derecho de defensa y contradicción; puesto que el empleador manifiesta que el trabajador no es discapacitado ni tiene debilidad manifiesta; por lo que, se concluye que no es procedente la autorización de terminación del contrato de trabajo del señor

ESAU RODRIGUEZ PEÑA atendiendo a que, conforme a lo manifestado por el empleador, al trabajador no le aplica la estabilidad laboral reforzada por razones de salud.

El Inspector de Trabajo no califica jurídicamente las conductas descritas en la solicitud de autorización y su actuación se limita a verificar o constatar si la causal alegada está soportada y se ajusta a los supuestos normativos delimitados en el Código Sustantivo del Trabajo. En el trámite administrativo referido, no se decide, califica o juzga la justa causa o la causal objetiva de terminación del contrato o de la relación laboral de los trabajadores con discapacidad o en situación de debilidad manifiesta por razones de salud, lo cual corresponde a la justicia laboral ordinaria.

Finalmente, es pertinente reiterar que el Inspector de Trabajo no tiene competencia para declarar si el trabajador tiene discapacidad o debilidad manifiesta, por lo tanto, la decisión respecto de la situación del trabajador corresponderá única y exclusivamente al empleador, la cual deberá adoptarse en derecho y con observancia plena de las disposiciones que rigen en materia laboral, siendo claro que este Ministerio de conformidad con lo establecido en el artículo 486 del CST, modificado por el artículo 20 de la Ley 584 de 2000, no se encuentra facultado para declarar derechos individuales, ni definir controversias cuya decisión está atribuida a los jueces.

Sin más consideraciones este despacho,

#### RESUELVE:

**ARTÍCULO PRIMERO:** No Autorizar a la empresa INVERSIONES AKIT S.A.S con Nit. 900.988.735-2, con domicilio en el municipio de Villanueva-Casanare, en Kilometro 5 Vía Caribayona, y dirección de correo electrónico: [romo972@hotmail.com](mailto:romo972@hotmail.com) , [romo972@akit.com.co](mailto:romo972@akit.com.co), la terminación de vínculo laboral del trabajador ESAU RODRIGUEZ PEÑA identificado con cédula de ciudadanía No. 9.498.503, con domicilio en Villanueva-Casanare, Diagonal 18 No. 15 – 59, correo electrónico: [esaurodriguez7919@gmail.com](mailto:esaurodriguez7919@gmail.com), de conformidad a la parte motiva de esta providencia.

**ARTÍCULO SEGUNDO:** Notificar a las partes jurídicamente interesadas; del contenido de la presente Resolución en los términos previstos en el artículo 4 del Decreto Legislativo 491 del 2020 o de conformidad a los artículos 67 y 69 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo (Ley 1437 de 2011).

**ARTICULO TERCERO:** Advertir a las partes que contra la presente resolución proceden los recursos de ley. Para interponer el recurso de reposición y apelación, se dispondrá de un término de diez (10) días hábiles contados a partir de la fecha de notificación.

#### NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Yopal – Casanare, a los diez (10) días del mes de agosto de dos mil veintiuno (2021)



**SERGIO ANTONIO ROMERO NOSSA**  
Inspector de Trabajo y Seguridad Social

