



El empleo  
es de todos

Mintrabajo

No. Radicado: 08SE202171050450000898  
 Fecha: 2021-03-30 11:59:38 am  
 Remitente: Sede: O. E. URABÁ APARTADÓ  
 Depen: GRUPO DE PREVENCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL  
 Destinatario: LUIS ORFILIO PALACIOS MENA  
 Anexos: 0 Folios: 2  
 08SE202171050450000898

APARTADO, 30/03/2021

Al responder por favor citar este número de radicado

Señor(a),  
LUIS ORFILIO PALACIOS MENA  
Apartadó, Antioquia



**ASUNTO:** NOTIFICACION POR AVISO EN PÁGINA ELECTRÓNICA O EN LUGAR DE ACCESO AL PÚBLICO  
**Radicación:** 11EE2019720504500001647 24/09/2019  
**Querellante:** LUIS ORFILIO PALACIOS MENA  
**Querellado:** AGRICOLA PANGORDITO S.A.S.

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

Respetado Señor(a),

Por medio de la presente se **NOTIFICA POR AVISO** a l señor LUIS ORFILIO PALACIOS MENA, identificada con cedula de ciudadanía 11795313, de la Resolución No. 000252 del 11/12/2019 proferido por la INSPECTORA DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL, a través del cual se dispuso:

**ARTICULO PRIMERO: NEGAR** la petición realizada por MARISOL CASTRILLON PACHECO, representando a la empresa AGRICOLA PANGORDITO S.A.S., con domicilio principal en el municipio de Apartadó (Antioquia) identificada con NIT 900699129 – 6, en contra de LUIS ORFILIO PALACIOS MENA, identificado con cedula de ciudadanía No 11.795.313, por las razones expuestas en la parte motiva de esta resolución.

En consecuencia, se entrega en anexo una copia íntegra, auténtica y gratuita de la decisión aludida en (2 **folios**), se le advierte que contra la presente resolución procede el recurso de reposición y el de apelación de conformidad con el artículo 74 y siguientes del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

Atentamente,

{\*FIRMA\*}  
 CILIA BELLO MEDRANO  
 AUXILIAR ADMINISTRATIVO

Anexo lo anunciado en (2 folios).

@mintrabajocol

Con Trabajo Dependiente el futuro es de todos

**Sede Administrativa**  
**Dirección:** Carrera 14 No. 99-33  
 Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13  
**Teléfonos PBX**  
 (57-1) 3779999

**Atención Presencial**  
 Sede de Atención al Ciudadano  
 Bogotá Carrera 7 No. 32-63  
**Puntos de atención**  
 Bogotá (57-1) 3779999 Opción 2

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





MINISTERIO DEL TRABAJO

RESOLUCION No. ( 00252 )  
 ( 11 DIC 2019 )

**“Por medio de la cual se resuelve una solicitud para la autorización de terminación de contrato laboral con justa causa.”**

**INDIVIDUALIZACIÓN DE LAS PARTES.**

Se decide en el presente proveído la solicitud radicada por MARISOL CASTRILLON PACHECO, representando a la empresa AGRICOLA PANGORDITO S.A.S., con domicilio principal en el municipio de Apartadó (Antioquia) identificada con NIT 900699129 - 6, en contra de LUIS ORFILIO PALACIOS MENA, identificado con cedula de ciudadanía N° 11.795.313.

**I. HECHOS**

Manifiesta la peticionaria que el señor Luis Orfilio Palacios Mena, presento un ausentismo laboral sin justificación desde el 27 de mayo hasta el 19 de junio de 2019.

Que el 21 de junio de 2019, se citó a descargos para el 26 de junio de 2019 a la 1:00 p.m., en las instalaciones de la finca pan gordito.

Que el 26 de junio de 2019, siendo la 1:00p.m., se realizaron los descargos al señor Luis Orfilio Palacio Mena y fue sancionado con suspensión de 8 días calendario, contados a partir del 19 de julio de 2019.

El señor Luis Orfilio Palacio Mena, el día 8 de julio de 2019 presento ante la oficina de la finca pan gordito el recurso de reposición en subsidio de apelación contra la sanción disciplinaria.

Que los días 17 y 18 de julio de 2019, se dio respuesta a los recursos presentados por el señor Luis Orfilio Palacio Mena, donde se confirmaba la sanción impuesta de suspensión de 8 días calendarios. Cumplidos los 8 días de suspensión, el señor Luis Orfilio Palacio Mena presento a la finca pan gordito una carta de retiro voluntario, sin embargo, no deja claro que renuncia, sino que pide una supuesta indemnización.

El pasado 27 de agosto de 2019, se presenta a diligencia ante el Ministerio del Trabajo Oficina Especial de Urabá, pero reitera una indemnización y no fue posible llegar a ningún arreglo.

Manifiesta la peticionaria que si bien es cierto que el señor Luis Orfilio Palacio Mena presenta una pérdida de capacidad laboral de 0%, no es menos cierto que actualmente le están realizando tratamiento médico por una patología que presenta.

No es posible realizar el debido proceso y citarlo a descargos nuevamente conforme a la convención colectiva, toda vez que se debe citar al día siguiente de su presentación pasada la sanción impuesta, y en este caso el señor Luis Orfilio Palacio Mena no se ha presentado a laborar.

Solicita al Ministerio del Trabajo, autorización para terminar el contrato de trabajo del señor Luis Orfilio Palacio Mena, identificado con cedula de ciudadanía N° 11.795.313 y residente en Churido pueblo calle 45 N° 51-17.

**II. PRUEBAS ALLEGADA EN EL TRAMITE.**

Dentro del trámite se tuvieron en cuentas las siguientes pruebas:

- Citación a descargos de fecha 21 de junio de 2019.
- Acta de descargos de fecha 26 de junio de 2019.
- Oficio de suspensión disciplinaria.
- Recurso de reposición y en subsidio de apelación contra la sanción disciplinaria.
- Respuesta a los recursos de reposición y en apelación contra la sanción disciplinaria.
- Oficio del señor Luis Orfilio Palacio Mena, donde manifiesta su retiro voluntario.
- Citación ante la oficina de trabajo para el día 27 de agosto de 2019, dirigida al señor Luis Orfilio Palacio Mena.
- Copia del contrato de trabajo.
- Copia de cámara de comercio.
- Copia de la cedula de ciudadanía del señor Luis Orfilio Palacio Mena.
- Copia del poder otorgado.

**III. CONSIDERACIONES DEL DESPACHO**

Dentro del desarrollo de la actividad administrativa, el Ministerio a través de sus funcionarios, tiene la misión de velar por que las normas de carácter general se cumplan en su integridad, con base en las diferentes opciones que le señala el artículo 4 del código de procedimiento administrativo y de lo contencioso administrativo, se proyectan amplias gamas de medidas tanto preventivas como de tipo sancionatorio. Su ejercicio y los objetivos que en ella se pretenden, es lo que la doctrina llama policía del trabajo.

*"(...) Ahora, la Sala no desconoce que con arreglo al artículo 26 de la Ley 361 de 1997, en armonía con la sentencia C-531-2000 de la Corte Constitucional, la terminación del contrato de trabajo de un trabajador con discapacidad debe contar con la aprobación del inspector del trabajo. Sin embargo, considera que dicha autorización se circunscribe a aquellos eventos en que el desarrollo de las actividades laborales a cargo del trabajador discapacitado sea «incompatible e insuperable» en el correspondiente cargo o en otro existente en la empresa, en cuyo caso, bajo el principio de que nadie está obligado a lo imposible o a soportar obligaciones que exceden sus posibilidades, podría rescindirse el vínculo laboral, con el pago de la indemnización legal.*

*En esta hipótesis la intervención del inspector cobra pleno sentido, pues en su calidad de autoridad administrativa del trabajo debe constatar que el empleador aplicó diligentemente todos los ajustes razonables orientados a preservar en el empleo al trabajador, lo cual implica su rehabilitación funcional y profesional, la readaptación de su puesto de trabajo, su reubicación y los cambios organizacionales y/o movimientos de personal necesarios (art. 8 de la L. 776/2002). Por lo tanto, solo cuando se constate que la reincorporación es inequívocamente «incompatible e insuperable» en la estructura empresarial, podrá emitirse la autorización correspondiente (...)"*

Así las cosas, La Corte Suprema De Justicia estableció los siguientes derroteros para solicitar la autorización del Ministerio del Trabajo en los siguientes casos:

(a) La prohibición del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 pesa sobre los despidos motivados en razones discriminatorias, lo que significa que la extinción del vínculo laboral soportada en una justa causa legal es legítima.

(b) A pesar de lo anterior, si, en el juicio laboral, el trabajador demuestra su situación de discapacidad, el despido se presume discriminatorio, lo que impone al empleador la carga de demostrar las justas causas alegadas, so pena de que el acto se declare ineficaz y se ordene el reintegro del trabajador, junto con el pago de los salarios y prestaciones insolutos, y la sanción de 180 días de salario.

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se resuelve un trámite"

(c) La autorización del ministerio del ramo se impone cuando la discapacidad sea un obstáculo insuperable para laborar, es decir, cuando el contrato de trabajo pierda su razón de ser por imposibilidad de prestar el servicio. En este caso el funcionario gubernamental debe validar que el empleador haya agotado diligentemente las etapas de rehabilitación integral, readaptación, reinserción y reubicación laboral de los trabajadores con discapacidad. La omisión de esta obligación implica la ineficacia del despido, más el pago de los salarios, prestaciones y sanciones atrás transcritas.

Esta sentencia estableció que la protección a las personas discapacitadas no implica una estabilidad absoluta o incondicional, motivo por el cual, en el evento que se dé por terminado el contrato de trabajo de una persona discapacitada, como consecuencia de una justa causa, no será necesario acudir a la autorización del Ministerio del Trabajo.

Ahora bien, si el trabajador considera que el despido fue injusto, podrá controvertirlo con solo demostrar su estado de discapacidad. En este caso, será el empleador quien deba demostrar la existencia de la justa causa; de lo contrario, prevalecerá la presunción de discriminación, el despido será considerado ineficaz y deberá procederse con el reintegro del trabajador.

Así las cosas, es necesario que exista una justa causa y que previo a la desvinculación, el empleador hubiere realizado un procedimiento de descargos al trabajador, dándole el tiempo y la oportunidad para controvertir las acusaciones a él imputadas. Adicionalmente, que la decisión de terminación del contrato sea proporcional a la falta cometida; en este orden de ideas se pudo evidenciar la existencia de causal para dar por terminado el vínculo laboral, toda vez que no se agotó el procedimiento disciplinario del cual hace referencia La Corte Suprema De Justicia.

En mérito de lo expuesto,

**RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO: NEGAR** la petición realizada por MARISOL CASTRILLON PACHECO, representando a la empresa AGRICOLA PANGORDITO S.A.S., con domicilio principal en el municipio de Apartadó (Antioquia) identificada con NIT 900699129 - 6, en contra de LUIS ORFILIO PALACIOS MENA, identificado con cedula de ciudadanía N° 11.795.313, por las razones expuestas en la parte motiva de esta resolución.

**ARTÍCULO SEGUNDO:** Compulsar copia de la solicitud a la Coordinación de Prevención, inspección, y resolución de conflictos conciliaciones, para lo de su competencia.

**ARTÍCULO TERCERO NOTIFICAR** a los interesados, el contenido del presente acto administrativo, de acuerdo con lo señalado en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo (Ley 1437 de 2011).

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

11 DIC 2019

Dada en Apartadó Antioquia a los,

**NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE**

NASLY MENA CUESTA

Inspector de Trabajo y seguridad social.

0

0