

**Señor(a), Doctor(a),**  
**ROBINSON DE JESUS AYOLA MARQUEZ.**  
**YABIR ALMANZA HERNANDEZ**  
**Dirección: Calle 19 No. 51 – 36 Barrio la Campesina de San Jacinto**  
**San Jacinto - Bolívar**

Al responder por favor citar este número de radicado

**ASUNTO:** Citación mediante comunicación para notificación personal  
Radicación: **01EE2022711300100003774**  
Peticionario: BIOGER S.A. E.S.P.  
Interesado: YABIR ALMANZA HERNANDEZ.

Respetado Señor(a), Doctor(a),

Comedidamente me permito enviarle el siguiente **AVISO**, por el cual se notifica la **RESOLUCION No 192** de fecha 28 de febrero de 2024 expedida por el Coordinador del Grupo Atención al Ciudadano y Trámite del Ministerio de Trabajo.

Se notifica a las partes jurídicamente interesadas de conformidad con la Ley 1437 de 2011 Artículos 65 y siguientes del nuevo Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo y solo proceden las acciones contencioso- administrativas.

**Se advierte**, que la notificación se considerará surtida al finalizar el día siguiente al de la entrega del aviso en el lugar de destino, haciéndole saber que contra la presente providencia es procedente el Recurso de reposición ante la Coordinación de Grupo Atención al Ciudadano y Trámite y en Subsidio de Apelación ante el Despacho del Director de la Dirección Territorial Bolívar del Ministerio del Trabajo, debidamente fundamentados, interpuesto dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a su notificación.

**Se Anexan:** cuatro (4) folios de la resolución en mención

Atentamente,



(\*FIRMA\*)

**CRENCIANO ESCORCIA REYES**  
**Inspector de Trabajo y Seguridad Social**

Elaborò, proyectò: cescorcia



MINISTERIO DEL TRABAJO  
DIRECCION TERRITORIAL BOLIVAR  
GRUPO ATENCION AL CIUDADANO Y TRAMITE

Radicación: 01EE2022711300100003774

Peticionario: BIOGER S.A. E.S.P.

Interesado: YABIR ALMANZA HERNANDEZ.

**RESOLUCION No. 192**

**Cartagena 28 de febrero de 2024**

**"Por medio de la cual se resuelve una solicitud de despido"**

**EL COORDINADOR DEL GRUPO ATENCION AL CIUDADANO Y TRAMITE**

En ejercicio de sus atribuciones legales y en especial de las establecidas en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo y teniendo en cuenta los siguientes,

**I. ANTECEDENTES:**

Se decide en el presente proveído la solicitud de Autorización Terminación Vínculo Laboral presentada ante esta Dirección Territorial Bolívar con el radicado No. 01EE2022711300100003774 del 21 de julio del 2022, presentada por parte del señor **CARLOS MARIO URIBE ZIRENE**, identificado con la Cédula de Ciudadanía No. 10.766.432 de Montería Córdoba, actuando en calidad de Representante Legal de la empresa **BIOGER S.A. E.S.P.**, identificado con el NIT: 806006669-8, con domicilio en el centro empresarial Villa Esmeralda calle 27 No 26 – 335 locales 4 y 5 de Turbaco Bolívar, correo electrónico [biogersaesp@gmail.com](mailto:biogersaesp@gmail.com), y/o quien haga sus veces al momento de la notificación del presente acto administrativo, mediante la cual solicita autorización de terminación de contrato de trabajo a trabajador en estado de debilidad manifiesta y/o estabilidad laboral reforzada, del señor **YABIR ALMANZA HERNANDEZ**, identificado con la Cédula de Ciudadanía número 1063079423, con domicilio en la calle 19 No. 51 – 36 Barrio la Campesina de San Jacinto electrónico [yaviral.anzahernandez@gmail.com](mailto:yaviral.anzahernandez@gmail.com), para lo cual esta entidad es competente de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el Decreto 2351, Ley 1437 de 2011 y de más normas concordantes y aplicables a esta solicitud.

Fundamenta su solicitud entre otros en los siguientes:

**II. HECHOS:**

1. El pasado 15 de septiembre de 2021 el señor YABIR ALMANZA HERNANDEZ fue asignado para cumplimiento de sus labores como operario al municipio de San Jacinto, Bolívar como apoyo de dicha ruta, esto se le notificó al supervisor de turno (ROBERTO POLO), quien indicó que YABIR ALMANZA HERNANDEZ laboró hasta el 14 de septiembre en Calamar. *¿jurisdicción?*
2. A partir del 20 de noviembre de 2021, el operario YABIR ALMANZA HERNANDEZ, regresó a labores en el municipio de Calamar, pero el 11 de diciembre del mismo año realizó solo el primer viaje, no se presentó a laborar en el segundo viaje, alegando que tenía un fuerte dolor en el hombro derecho, frente a lo cual, se le indicó que debía ir al médico en San Jacinto, Bolívar ya que vivía allá.

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se resuelve una actuación administrativa"

4. Culminado el periodo de incapacidad antes referenciado, el señor YABIR ALMANZA HERNANDEZ, no continuo presentando incapacidades, ni al área operativa ni al área de talento humano y tampoco se ha presentado a laboral. No obstante, al trabajador se le ha llamado para conocer su estado de salud y para recordarle que debe entregar las incapacidades, toda vez que de esto depende el reporte de novedades y el seguimiento para el control de ausentismo, indicándole además que si no se aportan se entenderá abandonado el cargo.
5. En mayo del 2022 el operario YABIR ALMANZA HERNANDEZ informó que tenía una cita el 27 de ese mes con el anestesiólogo porque le practicarán una cirugía, sin embargo, no se ha entregado ningún soporte de incapacidad desde marzo de 2022, quedando en ausencia más de 2 meses de labores sin soporte. Cabe resaltar que se entiende su estado de salud, pero es necesario que se entreguen las respectivas incapacidades emitidas por la EPS en el caso de no presentarse a laboral por problemas de salud.
6. En el mes de junio de 2022, el operario YABIR ALMANZA HERNANDEZ, fue contactado por la supervisora YADIRA OSPINO, para saber si estaba programado para cirugía, a lo cual el manifestó que no le han dado fecha y solo le indican que debe estar pendiente a la llamada de la clínica Crecer.
7. Por su parte, la supervisora YADIRA OSPINO, informa que ha puesto en conocimiento del estado de salud y la ausencia del operario YABIR ALMANZA HERNANDEZ, por llamadas telefónicas con la Sra. Paula Molina (Jefe de Talento Humano), la Sra. Deneb Ríos (Coordinadora HSEQ) y recientemente con la Sra. Maribía Genes (Coordinadora de Talento Humano), para que se tomen las medidas pertinentes sobre su caso.
8. El 06 de julio de 2022, se reunió el empleador representado por Maribía Genes Amaris (Coordinadora de Talento Humano) y el trabajador Yabir Almanza Hernández (Operario de recolección y barrido) en favor de la diligencia de descargo por ausencia injustificada y abandono del cargo.
9. En la reunión de descargos tampoco se entregó la justificación de las ausencias. El documento completo se anexa a esta solicitud.

De conformidad con la normativa precitada, consideramos que se configura la justa causa para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo bajo el concepto de abandono del cargo e inasistencia injustificada al sitio de trabajo del señor YABIR ALMANZA HERNANDEZ desde el día 01 de abril de 2022, el cual se ha prolongado de manera indefinida y sin justificación hasta el presente mes, y el abandono del cargo al no presentarse a cumplir con las labores que le hayan sido encomendadas dentro del desempeño de sus obligaciones en el

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se resuelve una actuación administrativa"

### III. PETICIÓN

Comedidamente, se solicita al Inspector del Trabajo, previo reconocimiento de mi personería para actuar como apoderado de la parte del solicitante y cumplidos los trámites correspondientes, se profieran las siguientes,

#### IV. De la comisión al Inspector de Trabajo y Seguridad Social

Mediante auto comisorio número 889 del 12 de mayo de 2023, el Coordinador del Grupo Atención al Ciudadano y Trámite, comisionó al Dr., JUAN GABRILE ACEVEDO MADERA para que estudiara la solicitud radicada bajo el número 01EE2022711300100003774 del 21 de julio del 2022 y, actuara de conformidad a sus atribuciones legales e informara a la Coordinación.

#### V. Del avocamiento por parte del Inspector de Trabajo y Seguridad Social.

Mediante auto de fecha 15 de mayo de 2023, el funcionario asignado avocó el conocimiento de la actuación administrativa laboral y recorrió el traslado de la solicitud al interesado, con comunicación de la misma fecha anterior, adjuntando además copia del escrito de la solicitud de terminación del contrato de trabajo deprecada por parte de la empresa BIOGER S.A. E.S.P, y copia del auto mediante el cual avocó el conocimiento de la actuación administrativa.

#### VI. De la respuesta de la interesada.

Con escrito adiado 02 de junio de 2023, el señor YABIR ANTONIO ALMANZA HERNANDEZ, presentó escrito de respuesta a la solicitud impetrada por parte de la empresa BIOGER SAS E.S.P., en los siguientes términos:

**AL HECHO PRIMERO:** Es cierto, el 15 de septiembre de 2021 fui asignado como operario a la ruta del municipio de San Jacinto (Bolívar), laborando hasta el día 14 del mismo mes y año en la ruta del municipio de Calamar (Bolívar).

**AL HECHO SEGUNDO:** Es cierto, a partir del 20 de noviembre de 2021 inicié labores como operario en la ruta del municipio de Calamar (Bolívar) y el 11 de diciembre de ese mismo año debido a un fuerte dolor en el hombro derecho fue necesario ir hasta urgencias de la E.S.E. Hospital Local del municipio de San Jacinto (Bolívar).

**AL HECHO TERCERO:** Respecto al hecho tercero es menester primero aclarar que el día 19 de diciembre la empresa BIOGER S.A.S. E.S.P. me asignó de manera temporal a la ruta del municipio de San Jacinto Bolívar. El día 20 de diciembre de 2021 a eso de las 11 de la noche mientras prestaba servicios a la empresa Bioger S.A.S. E.S.P. en el municipio de San Jacinto (Bolívar) sufrí accidente

laboral en el sector de la calle 23 con carrera 43, motivo por el cual, por mis propios medios me tuve que desplazar hasta el área de urgencias de la E.S.E Hospital local de San Jacinto (Bolívar) donde me valoraron y me dieron alta médica. El día 21 de diciembre de 2021, debido a los fuertes dolores en la columna fue necesario asistir nuevamente a la E.S.E. en mención, donde me valoró el médico Javier Melo Hernández, quien me ordenó inicialmente una incapacidad del 21 al 28 de diciembre de 2021, según consta en incapacidad anexa. En vista de lo anterior, carece de veracidad y objetividad la afirmación del solicitante cuando manifiesta "...este no se presentó sino que envió como soporte de su ausencia una incapacidad por siete (7) días (del 21 al 28 de diciembre de 2021)", puesto que la no concurrencia al puesto o lugar de trabajo estaba debidamente probada y soportada.

**AL HECHO CUARTO:** No es cierto, puesto que las incapacidades otorgadas al suscrito con ocasión del accidente laboral descrito en el hecho anterior, han sido notificadas y entregadas a la empresa BIOGER S.A.S. E.S.P., tan es así, que a la fecha de presentación del presente escrito continúa vigente mi vinculación laboral a la misma, después de haber sido objeto de un proceso disciplinario

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se resuelve una actuación administrativa"

**AL HECHO SEXTO:** Es cierto, la supervisora Yadira Ospino me contacto en el mes de junio de 2022, por medio de llamada telefónica con el ánimo de saber si estaba programado para cirugía, a lo cual le comenté que no tenía fecha para la misma y que me encontraba pendiente de la programación la misma por parte la Clínica Crecer.

**AL HECHO SÉPTIMO:** Respecto a lo narrado en el hecho séptimo, si bien en el mismo se toca la situación del suscrito, se trata de trámites o situaciones internas de la empresa BIOGER S.A.S. E.S.P., por lo tanto, no puedo aseverarlos o desvirtuarlos.

**AL HECHO OCTAVO:** Es cierto, mediante citación de fecha 30 de junio se me notifico sobre la citación a diligencia de descargos programada para el día miércoles 06 de julio de 2022 a las 3:00 P.M., en las instalaciones de la oficina administrativa ubicada en el municipio de Turbaco (Bolívar), a la cual asistí sin apoderado y sin testigos debido a la insolvencia económica en la que me encontraba.

**AL HECHO NOVENO:** En cuanto al hecho noveno, me permito aclarar que de acuerdo a lo manifestado por el médico del área de neurocirugía que el documento donde se hacía la programación de cirugía servía como soporte de incapacidad teniendo en cuenta el diagnóstico realizado.

#### VII. De la reasignación del expediente.

Mediante auto comisorio número 1790 del 06 de octubre de 2023, el Coordinador del Grupo Atención al Ciudadano y Trámite le reasignó el conocimiento de la presente actuación administrativa al Inspector de Trabajo y Seguridad Social Doctor CRECENCIANO ESCORCIA REYES, para que continuara con el trámite de esta y actuara de acuerdo con sus atribuciones legales y reglamentarias.

#### VIII. De las pruebas arrimadas al expediente:

##### a. Documentales

1. Incapacidad médica del 21 al 28 de diciembre de 2021
2. RX de columna lumbosacra.
3. Historia clínica e incapacidad médica del 05 de enero de 2022
4. Historia clínica e incapacidad médica del 20 de enero de 2022
5. Historia clínica, indicación e incapacidad médica del 2 de febrero de 2022
6. Resultado de estudio: Resonancia magnética de columna lumbosacra simple.
7. Historia clínica e incapacidad médica del 25 de febrero de 2022
8. Historia clínica, indicación médica, solicitud de procedimientos quirúrgicos y orden de cita médica del 23 de marzo de 2022
9. Historia clínica e incapacidad médica del 12 de julio de 2022
10. Historia clínica e indicación médica del 27 de julio de 2022
11. Historia clínica e incapacidad médica del 22 de agosto de 2022
12. Epicrisis, evolución y plan de manejo externo del 26 de septiembre de 2022
13. Historia clínica del 12 de octubre de 2022
14. Incapacidad médica con fecha de 18 de noviembre de 2022
15. Historia clínica, solicitud de exámenes e incapacidad médica del 30 de noviembre de 2022
16. Historia consulta externa e incapacidad médica del 29 de diciembre de 2022
17. Historia consulta externa e incapacidad médica del 01 de febrero de 2023
18. Historia clínica, plan de manejo externo, indicación, orden e incapacidad médica del 15 de febrero de 2023
19. Historia clínica, plan de manejo externo e incapacidad médica del 15 de marzo de 2023
20. Historia de consulta externa e incapacidad médica del 14 de abril de 2023
21. Historia de consulta externa, orden e incapacidad médica del 15 de mayo de 2023.

#### IX. Planteamiento del problema.

Corresponde a esta Coordinación, determinar si de acuerdo con los hechos de la solicitud, la falta de respuesta a la misma, y el acervo probatorio allegado al expediente, es procedente o no autorizar la

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se resuelve una actuación administrativa"

## X. CONSIDERACIONES DEL DESPACHO.

Conviene precisar antes de entrar a profundizar sobre los hechos que originaron la presente actuación administrativa, sobre la competencia del ente ministerial para conocer del presente asunto, tenemos:

Competencia: El artículo 209 de la Carta Política prescribe: "La función administrativa está al servicio de los intereses generales y se desarrolla con fundamento en los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad, mediante la descentralización, la delegación y la desconcentración de funciones...". Por su parte la Resolución No. 2143 de mayo 28 de 2014 artículo 7, numeral 31, expresa que son funciones de los Inspectores del Trabajo y Seguridad Social: "Autorizar la terminación de los contratos de trabajo en razón de la limitación física del trabajador, en el caso contemplado en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, modificado por el artículo 137 del Decreto número 19 de 2012."

La "Ley 1098 de 2006, numeral 1 del artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo, numeral 2 del artículo 40 del Decreto-Ley 2351 de 1965, artículo 62 y 63, 166, 239, 240, 365, 366, 370, 372, 450, 467, 469, 479 del Código Sustantivo del Trabajo, artículo 64 de la Ley 50 de 1990. Sentencia C-1050/01 de la Corte Constitucional, Ley 776 de 2002, artículo 1º del Decreto 995 de 1998, artículos 3 y 4 de la Ley 43 de 1984, numeral 22 del artículo 30 del Decreto 4108 de 2011, Decreto 1429 de 2010. Ente otros.

Artículo 34. Ley 1437 de 2011 contempla el procedimiento Administrativo Común y Principal. Las actuaciones administrativas se sujetarán al procedimiento administrativo común y principal que se establece en este Código, sin perjuicio de los procedimientos administrativos regulados por leyes especiales. En lo no previsto en dichas leyes se aplicarán las disposiciones de esta Parte Primera del Código.

Que la Ley 361 de 1997, el legislador estableció mecanismos de integración social de las personas en situación de discapacidad y en materia laboral, con fundamento en los principios de no discriminación, solidaridad, igualdad y respeto a la dignidad humana, dispuso entre otras, de manera específica en el artículo 26 ibidem, una protección especial en favor de los trabajadores en condición de discapacidad".

De acuerdo con los hechos que dieron lugar a la presente actuación administrativa incoada por parte de la empresa BIOGER SAS E.S.P, y en atención a los descargos arrimados por parte del señor YABIR ANTONIO ALMANZA HERNANDEZ, se evidencia que el trabajador presuntamente se encuentra en estado de debilidad manifiesta y/o estabilidad laboral reforzada, quien funge en la actualidad como empleado de la peticionaria, quien se motivó a solicitar ante esta autoridad autorización para proceder al despido del trabajador, en atención al grado o concurrencia del presunto ausentismo ante la empresa BIOGER S.A., E.S.P, sin justificación alguna.

Como se puede apreciar en el expediente que ahora es objeto del presente pronunciamiento por parte de esta Coordinación, la empresa BIOGER S.A. E.S.P., por conducto de su representante legal señor CARLOS MARIO URIBE ZIRENE, elevó solicitud de terminación del contrato de trabajo con el señor YABIR ANTONIO ALMANZA HERNANDEZ, quien fue diagnosticado con unas patologías conocida como leves cambios de espondilosis en L3-L4, donde se observa osteofitos marginales anterolaterales. Deshidratación L3-L4-L5-, L5-S1. Liger a retrolistesis de L5 sobre S1 que se acompaña de abombamiento discal que consta el contorno anterior del saco tecal y las raíces S1 izquierda, sin claras comprensiones radiculares. Abombamiento discal difuso L4-L5 de predominio anterior, sin efectos comprensivos. Entre otros, al no concurrir a la prestación personal del servicio, a su criterio sin justificación alguna.

De la afectación en la salud y/o en el cuerpo que padece el señor YABIR ANOTONIO ALMANZA HERNANDEZ, su empleador BIOGER S.A. E.S.P., tiene pleno conocimiento, según se aprecia en el plenario.

En ese orden de ideas, de acuerdo con la legislación laboral vigente, nos encontramos presuntamente, ante las circunstancias previstas en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, el cual reza:

*"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*

## Continuación del Resolución "Por medio de la cual se resuelve una actuación administrativa"

"Esta disposición se declarada exequible por la H. Corte Constitucional mediante Sentencia C-531 de 2000 en donde se concluyó que *"carece de todo efecto jurídico el despido o la terminación del contrato de una persona por razón de una 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"*.

En ese mismo orden de ideas, expreso la corte:

"Aduce la Corte en la Sentencia T-226 de 2012 que los términos temporales de los contratos se encuentran supeditados a la garantía del principio de estabilidad laboral reforzada, cuando afirma que: *"tal deber constitucional limita o restringe la autonomía empresarial y privada, imponiendo cargas solidarias de garantizar la permanencia no indefinida, pero sí acorde con la situación de debilidad sufrida por el trabajador"*.

Tal y como lo señala la sentencia relacionada en el párrafo anterior, el hecho o circunstancia de que una(o) trabajadora(o) en determinada circunstancia se encuentre con una estabilidad laboral reforzada y/o estado de debilidad manifiesta, no significa, que sea inamovible, empero no lo es menos cierto, que dichas circunstancias *"limitan o restringen la autonomía empresarial y privada"*, lo cual por ende a raíz de la carga de la misma, le garantizan una permanencia en el empleo, por lo menos, mientras subsistan dichas circunstancias.

La solicitud arrimada por parte de la empresa BIOGER S.A. E.S.P, afianza su solicitud de terminación del contrato de trabajo de la señora YABIR ANOTONIO ALMANZA HERNANDEZ dentro de la causal prevista en el numeral 6 y 10 del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, las cuales son taxativas, que señalan las siguientes:

**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:

A). Por parte del {empleador}:

1. El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido.
2. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el {empleador}, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo.
3. Todo acto grave de violencia, injuria o malos tratamientos en que incurra el trabajador fuera del servicio, en contra del {empleador}, de los miembros de su familia o de sus representantes y socios, jefes de taller, vigilantes o celadores.
4. Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.
5. Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo o en el desempeño de sus labores.
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.
7. La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto; o el arresto correccional que exceda de ocho (8) días, o aun por tiempo menor, cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para justificar la extinción del contrato.
8. El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa.
9. El deficiente rendimiento en el trabajo en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del {empleador}.

## Continuación del Resolución "Por medio de la cual se resuelve una actuación administrativa"

13. La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada.

14. <Ver Notas del Editor. Aparte subrayado **CONDICIONALMENTE EXEQUIBLE**, ver Sentencia C-1443-00 de 25 de octubre de 2000> El reconocimiento al trabajador de la pensión de la jubilación o invalidez estando al servicio de la empresa.

15. <Artículo **CONDICIONALMENTE** exequible> <Ver Notas del Editor> La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter de profesional, así como cualquiera otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime al {empleador} de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad.

En los casos de los numerales 9 a 15 de este artículo, para la terminación del contrato, el {empleador} deberá dar aviso al trabajador con anticipación no menor de quince (15) días". (Negrillas y subrayado fuera de texto).

De acuerdo con la solicitud impetrada por la empresa BIOGER S.A. E.S.P, se vislumbra que son conocedores de la presunta afectación de la salud o en el cuerpo del trabajador, no obstante, se evidencia el irregular incumplimiento por parte del señor YABIR ANOTONIO ALMANZA HERNANDEZ, quien sin presentar incapacidad alguna al respecto, omite, desatiende su deberes y obligaciones legales, contractuales y reglamentaria en concurrir ante su empleador al no encontrarse con ningún tipo de impedimento para ello, o sea, incapacidad expedida por el galeno especialista que justifique su inasistencia ante la empresa para dar cumplimiento y continuidad al objeto del contrato, incurriendo así el trabajador en las causales 6 y 10 previstas en el artículo ut – supra.

De acuerdo con los hechos contentivos de la solicitud de autorización para finiquitar el contrato de trabajo suscrito entre los intervinientes, arimado por parte de la empresa BIOGHER S.A. ESP, el señor YABIR ANOTONIO ALMANZA HERNANDEZ, para el mes de marzo de 2022, llevaba dos (2) meses consecutivos sin presentarse ante su empleador a cumplir con el objeto contractual, así como tampoco hizo llegar incapacidad alguna expedida y/o emitida por el galeno especialista, no justificando bajo ningún punto de vista su ausentismo ante el empleador.

Al señor YABIR ANOTONIO ALMANZA HERNANDEZ la empresa BIOGER S.A. E.S.P, con ocasión del ausentismo sin justificación alguna, le citó a diligencia descargos, para efectos de que diera a conocer a su empleador las razones del porqué no se presentaba a laborar en el mes de julio del 2022, en la cual tampoco ofreció justificación alguna al respecto, por su inasistencia reiterativa desde el mes de abril a junio de 2022.

Sea oportuno precisar que, las incapacidades, de contar eventualmente con la expedición de tales incapacidades, estas se deben presentar a la mayor brevedad posible ante el empleador.

"El trabajador(a) o familiar, deberá presentar la incapacidad en original y copia expedida por el médico del IMSS a más tardar al día siguiente de su expedición en el Departamento de Asuntos Laborales en ciudad universitaria o en la coordinación del área de la salud y medicina del trabajo".

No se debe decantar, que el único autorizado y/o encargado de emitir las incapacidades de rigor al interesado es el médico tratante, por consiguiente, al no existir dichas incapacidades ello es un criterio de ponderación del galeno especialista.

Como ha sido reiterativo por este Despacho, al no contemplar incapacidad alguna, el trabajador le asiste el deber de presentarse a realizar su actividad contractual, circunstancia que es abiertamente reconocida por el trabajador, en su omisión.

De acuerdo con la Sentencia SU – 449 del 2020, de la Corte Constitucional señaló:

"La terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa por parte del empleador no es una sanción de ninguna clase,

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se resuelve una actuación administrativa"

Sea oportuno señalar que el trabajador en sus descargos reconoce que carecía de incapacidades para ausentarse de su lugar de trabajo, pese de conocer el reglamento interno de trabajo de la empresa y, aun así, incurrió en su ausentismo laboral, sin justificación alguna.

Es de reiterar, según lo señalado por esta Corte con anterioridad, que la legislación que favorezca a los discapacitados "no consagra derechos absolutos o a perpetuidad que puedan ser oponibles en toda circunstancia a los intereses generales del Estado y de la sociedad, o a los legítimos derechos de otros" (Sentencia T-427 de 1992)

De igual manera, la Corte Constitucional en Sentencia T-520 de 2017 (MP. Alejandro Linares Cantillo) señaló que: "... la protección de la estabilidad laboral reforzada implica dentro del ámbito laboral las siguientes posiciones: (i) no ser despedido por razón de su situación de debilidad manifiesta; (ii) permanecer en el empleo, a menos que exista una causa de desvinculación no relacionada con la situación de discapacidad y (iii) que la autoridad competente autorice el despido, previa verificación de la causa que amerite la desvinculación. De lo contrario, el despido será ineficaz y el trabajador será acreedor de la indemnización fijada por la ley, más el pago de los salarios dejados de devengar..."

Así las cosas, y atendiendo a las pruebas que reposan en el expediente, y en atención a las razones esgrimidas por parte de la empresa BIOGER S.A. ESP, de acuerdo con la normatividad vigente, la jurisprudencia y demás normatividad que desarrollan los criterios y motivaciones, las cuales pueden considerarse la base fundamental para estos casos en particular, el Despacho autoriza a la empresa BIOGHER S.A. ESP, para despedir al señor YABIR ANOTONIO ALMANZA HERNANDEZ, por considerar la justa causa para ello.

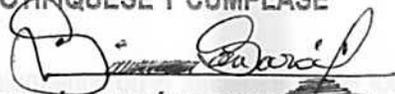
#### RESUELVE:

**ARTÍCULO PRIMERO: AUTORIZAR** a la empresa **BIOGER S.A. E.S.P.**, Identificado con el NIT: 806006669-8, con domicilio en el centro empresarial Villa Esmeralda calle 27 No 26 – 335 locales 4 y 5 de Turbaco Bolívar, correo electrónico [biogersaesp@gmail.com](mailto:biogersaesp@gmail.com) , y/o quien haga sus veces al momento de la notificación del presente acto administrativo, para dar por terminado el contrato de trabajo suscrito con el señor **YABIR ANTONIO ALMANZA HERNANDEZ**, identificado con la Cédula de Ciudadanía número 1063079423, con domicilio en la calle 19 No. 51 – 36 Barrio la Campesina de San Jacinto electrónico [yaviral.anzahernandez@gmail.com](mailto:yaviral.anzahernandez@gmail.com) , de conformidad con lo expuesto en la parte motiva de este proveído.

**ARTICULO SEGUNDO: NOTIFICAR** a los jurídicamente interesados, advirtiéndoles que contra la presente Resolución proceden los recursos de reposición y apelación, de conformidad con lo establecido en la ley 1437 de 2011.

**ARTICULO TERCERO; INFORMAR** en la diligencia de notificación que contra la presente resolución proceden los recursos de Reposición ante el Coordinador del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites y en subsidio Apelación ante el Director Territorial Bolívar del Ministerio del Trabajo, interpuestos 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 lo dispuesto en el Artículo 74 y siguientes de la Ley 1437 de 2011. Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

NOTIFIQUESE Y CUMPLASE

  
SIMÓN SARÁ FONSECA

Coordinador del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites