

Palmira Valle, 09 de abril de 2024

Al responder por favor citar este número de radicado



Señor  
**VLADIMIR CAMPOS BETANCOURT**  
Manzana 30 Casa 138 Arboleda Campestre  
Cali, (V)  
correo electrónico: [vladi.america@hotmail.com](mailto:vladi.america@hotmail.com)

**ASUNTO: NOTIFICACIÓN PERSONAL POR VÍA ELECTRÓNICA  
RESOLUCIONES NRO. 1320 DEL 08 DE ABRIL DE 2024**

Cordial saludo,

En virtud de lo establecido en los Artículos 56 y 67 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo y conforme lo autorizado, nos permitimos notificarle personalmente de la resolución Nro. **1220 DEL 08 DE ABRIL DE 2024, por medio de la cual se resuelve una solicitud de autorización de terminación del vínculo laboral a trabajadora con discapacidad**, proferida por el Doctor **BEDER ALONSO CANDELO MONDRAGON**, Inspector de Trabajo y Seguridad Social adscrito a la Inspección de Palmira de la Dirección Territorial, adjuntando copia íntegra del acto administrativo.

Es importante tener en cuenta que, según lo dispuesto en el referido Artículo 56, esta notificación quedará surtida a partir de la fecha y hora en que usted acceda a la misma, hecho que será certificado por la entidad.

Se informa que contra el acto administrativo en mención, proceden los recursos de Reposición ante el Inspector de Trabajo y Seguridad Social Doctor **BEDER ALONSO CANDELO MONDRAGON** y en subsidio de Apelación ante la Directora Territorial del Valle del Cauca, interpuestos por escrito dentro de los diez (10) días siguientes a la presente notificación; recursos que podrán ser presentados a través de los correos electrónicos: [bcandelo@mintrabajo.gov.co](mailto:bcandelo@mintrabajo.gov.co) [soacosta@mintrabajo.gov.co](mailto:soacosta@mintrabajo.gov.co) en el horario de atención al ciudadano de **7:00 am a 4:00 pm de Lunes a Viernes; y en caso de hacerlo de manera presencial, en la Calle 32 A Nro. 29 -48, Palmira (V), en el horario de 7 am a 3:30 pm de Lunes a Viernes, 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.**

Los recursos presentados **con posterioridad** a los horarios ya determinados o **en días no hábiles**, serán radicados el día hábil siguiente a su recepción.

Cordialmente;

**DIANA MARIA MONTENEGRO**  
Auxiliar Administrativo

Anexo(s): (13) Folios Resolución  
Copia:

**Elaboró:**  
Diana María Montenegro B.  
Auxiliar Administrativo  
Inspección Municipal Palmira  
Dirección Territorial Valle

**Revisó:**  
Diana María Montenegro B.  
Auxiliar Administrativo  
Inspección Municipal Palmira  
Dirección Territorial Valle

**Aprobó:**  
Diana María Montenegro B.  
Auxiliar Administrativo  
Inspección Municipal Palmira  
Dirección Territorial Valle



Libertad y Orden

**MINISTERIO DEL TRABAJO****RESOLUCIÓN NÚMERO 1320  
(08 DE ABRIL DE 2024)****POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UNA SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN DE  
TERMINACIÓN DEL VÍNCULO LABORAL A TRABAJADORA CON DISCAPACIDAD****EL INSPECTOR DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL ADSCRITO A LA INSPECCIÓN  
MUNICIPAL DE PALMIRA DE LA DIRECCIÓN TERRITORIAL DEL VALLE DEL CAUCA**

En uso de sus facultades legales y en especial las conferidas en el Decreto 4108 del 02 de Noviembre de 2011 y en la Resolución 1043 del 29 de Marzo de 2022,

**CONSIDERANDO**

**MARIA LUDY ROMAN GARCIA**, actuando en calidad de representante legal suplente de la empresa servicios **OCUPAR TEMPORALES S.A.**, identificado con NIT.800106404-0, o quien haga sus veces, presenta solicitud relacionada con la autorización para la terminación del vínculo laboral del señor **VLADIMIR CAMPOS BETANCOURT**, identificado con cedula de ciudadanía No. 94.074.196, quien se encuentra con fuero de salud. Solicitud radicada en el día 29 de febrero de 2024, bajo el No.11EE202471760010004089.

Que mediante Auto Número **0921 del 01 de marzo de 2024**, la Coordinadora del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites, avoca conocimiento y asigna el trámite pretendido.

**PARA RESOLVER SE CONSIDERA**

**PRIMERO:** Que la empresa solicitante fundamenta su solicitud, entre otros en los siguientes hechos: La empresa ALUMINIO NACIONAL S.A., suscribió contrato de prestación de servicios temporales de colaboración con OCUPAR TEMPORALES S.A., dicha relación contractual comercial, le otorgo a la empresa ALUMINIO NACIONAL S.A., la calidad de EMPRESA USUARIA que establece el artículo 2 y 4 del Decreto 4369 de 2006, compilado por el Decreto 1072 de 2015.

**SEGUNDO:** El señor VLADIMIR CAMPOS BETANCOURT, trabajador en misión que se identifica con cedula de ciudadanía No. 94.074.196, se encuentra vinculado laboralmente con OCUPAR TEMPORALES S.A. desde el día 28 de mayo del 2018, mediante contrato por el tiempo de duración de la obra o labor determinada, para colaborar temporalmente en las actividades de la empresa usuaria ALUMINIO NACIONAL S.A., en el cargo de AYUDANTE DE PRODUCCION, contrato que a la fecha se encuentra vigente, pues el mismo se ha visto extendido en su término, debido a la situación de salud del TRABAJADOR EN MISION y por las consultas y tratamientos médicos que más adelante se señalaran han sido debidamente ejecutados por las diferentes entidades del SISTEMA GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL en salud y en riesgos laborales que han estado involucradas en el proceso de rehabilitación del señor.

**TERCERO:** De conformidad con lo establecido de manera exclusiva para las empresas usuarias del servicio temporal, el empleador para este caso OCUPAR TEMPORALES S.A., delego la subordinación administrativa a la empresa usuaria ALUMINIO NACIONAL S.A. de acuerdo con lo establecido en la Sentencia de abril 24 de 1997 - Expediente 9435 de la Corte Suprema de Justicia Sala Laboral, quedando la empresa usuaria facultada para dar órdenes, impartir instrucciones a los trabajadores en misión y exigir el cumplimiento de estas, sin que por esto adquieran el carácter de empleador.

**CUARTO:** OCUPAR TEMPORALES S.A., ha cumplido con todas las obligaciones que le competen como empleador del TRABAJADOR EN MISION, actualmente vinculado con la empresa, entre las cuales se encuentran las afiliaciones a la seguridad social y el pago de los aportes a la misma.

**RESOLUCIÓN NÚMERO 1320 DEL 08 DE ABRIL DE 2024**  
**POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UNA SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN DE TERMINACIÓN DEL VÍNCULO LABORAL A**  
**TRABAJADOR CON DISCAPACIDAD**

**QUINTO:** El señor VLADIMIR CAMPOS BETANCOURT a la fecha presenta evento de salud de origen laboral, sobre el cual se precisan los siguientes aspectos:

- a) Colaborador que presenta evento de salud por enfermedad general, Bajo I diagnóstico de: M545- LUMBAGO, NO ESPECIFICADO, M703 OTRAS | BURSITIS DE CODO. Desde el 2018 colaborador inicia manejo medico por ' dolor de un mes de evolución en zona lumbar y dolor en codo izquierdo, el medico da manejo del dolor y orden de valoración por medicina laboral de la empresa, continuando con controles periódicos por su afección de salud de I origen común, y sin contar a la fecha con una calificación de perdida de I capacidad laboral.
- b) Actualmente se encuentra REINTEGRADO SIN RECOMENDACIONES PARA EL CARGO, y cuenta con calificación de origen M770 EPICONDILITIS MEDIA IZQUIERDO de origen común, permanece en controles cada 3 o 4 meses por parte de psicología y psiquiatría próximo control el 05 de abril de 2024, por una afección de salud de diagnóstico diferente a M770 EPICONDILITIS MEDIA IZQUIERDO.

**SEXTO:** OCUPAR TEMPORALES S.A., ha cumplido con todas las obligaciones que le competen como empleador del TRABAJADOR EN MISION, verifico según su versión de los hechos en su proceso de descargos si a la fecha el colaborador habría radicado alguna queja o reclamación a causa de presunto acoso laboral, ya que refirió que el llamarlo a ser oído en descargos era producto de una situación de presunto acoso, al respecto la compañía pudo constatar que a la fecha de radicación del presente permiso, el señor VLADIMIR CAMPOS BETANCOURT, trabajador en misión que se identifica con cedula de ciudadanía No. 94.074.196, no ha remitido soporte o prueba alguna que dé cuenta de que se puede estar presentando esta situación a su empleador, como tampoco ha instaurado ante el comité de convivencia, o a la línea ética solicitudes en ese sentido.

**SEPTIMO:** Así mismo, se aclara que a la fecha pese a que el señor es un miembro del SINDICATO - SINTRAMETAL DE YUMBO, para el momento de radicación del presente tramite, no se ha notificado a la empresa de que el TRABAJADOR EN MISION, sea miembro de la junta directiva, o cualquier otra estructura al interior de dicho sindicato, que le genere algún tipo de fuero o impida de alguna forma requerir a través de un debido proceso ante este ente ministerial autorización para hacer efectiva la TERMINACION DE SU CONTRATO LABORAL CON JUSTA CAUSA COMPROBADA.

**OCTAVO:** De conformidad con lo dispuesto en el numeral 6 del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, es una justa causa para que tenga lugar la decisión de dar terminación del contrato laboral unilateralmente, cualquier tipo de violación grave a las obligaciones contractuales o prohibiciones que incumben al trabajador en los siguientes términos:

ARTICULO 62. *TERMINACION DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA.* <Articulo 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:

*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."*

**NOVENO:** Para el caso en concreto del señor VLADIMIR CAMPOS BETANCOURT, nos permitimos poner en conocimiento que la decisión de finalizar el vínculo laboral por parte de OCUPAR TEMPORALES S.A., ha sido adoptada con total atención y observancia de la norma, garantizando el desarrollo de un debido proceso al trabajador en misión, de conformidad con lo indicado en la ley y en el procedimiento establecido en el Reglamento Interno de Trabajo de la compañía, el cual se desarrolla a partir del artículo 59, Capitulo XV de dicho reglamento, titulado: Procedimientos para comprobación de faltas y formas de aplicación de las sanciones disciplinarias, de la siguiente manera:

RESOLUCIÓN NÚMERO 1320 DEL 08 DE ABRIL DE 2024  
POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UNA SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN DE TERMINACIÓN DEL VÍNCULO LABORAL A  
TRABAJADOR CON DISCAPACIDAD

- a) En fecha miércoles 14 de febrero de 2024, siendo las 12:49 p.m., fue enviada al correo electrónico@ autorizado para efectos de notificación por el TRABAJADOR EN MISION, vladi.america@hotmail.com, oficio formal de citación a desarrollo de diligencia de descargos, con el fin de escuchar su versión de los hechos reportados por la empresa usuaria ALUMINIO NACIONAL S.A., según reporte realizado por la misma a su empleador, en los siguientes términos:

"Según reporte de la empresa usuaria, se evidencia en auditoría realizada al servicio de casino, por las fechas 18 y 19 de diciembre de 2023, se identificado que usted presuntamente estaría haciendo uso de documento de identificación de un extrabajador desvinculado (EFREN SUAREZ GIRON CC94308043), para obtener el servicio de casino, en lugar de utilizar su propia identificación, situación que representa una posible falta relacionada a un presunto fraude de identidad"

Se adjunta prueba relacionada a la citación del colaborador entre los anexos.

- b) Con ocasión al proceso disciplinario que OCUPAR TEMPORALES S.A., inicio al señor VLADIMIR CAMPOS BETANCOURT, trabajador en misión que se identifica con cedula de ciudadanía No. 94.074.196, se recolectaron y le fueron puestas en conocimiento de manera integral y oportuna las pruebas relacionadas al reporte de presunta falta consistentes en: 1) Listados donde se relacionan consumos en casino registrados en fechas 18 de diciembre de 2023 siendo las 11:21:25 y 19 de diciembre de 2023 siendo las 10:20:27, a nombre del señor EFREN SUAREZ GIRON, identificado con cedula de ciudadanía No. 94308043, quien se encuentra desvinculado de la compañía desde el día 25/04/2023 y no aparecen en dichas fechas registros del servicio de casino a nombre del señor VLADIMIR CAMPOS BETANCOURT, 2) Video de la cámara de seguridad ubicada en el casino, donde se evidencia que en fecha 18 de diciembre de 2023 entre las 11:21:25 y las 11:26:32, es el señor VLADIMIR CAMPOS BETANCOURT, quien se encuentra finalizando el recorrido del módulo donde seleccionan los alimentos, 3) Video de la cámara de seguridad ubicada en el casino, donde se evidencia que en fecha 19 de diciembre de 2023 entre las 10:20:27 y las 10:25:06, es el señor VLADIMIR CAMPOS BETANCOURT, quien se encuentra finalizando el recorrido del módulo donde seleccionan los alimentos, recorrido que según la versión del mismo colaborador puede demorar de 5 a 10min, diligencia en la cual incluso el mismo se identifica en el video de fecha 18 de diciembre de 2023. ¡Y finalmente 4) ¡El comprobante de pago de nómina de la segunda quincena del mes de diciembre, donde no se evidencia consumo de! servicio de Casino.
- c) En atención a la citación referida el TRABAJADOR EN MISION, efectivamente comparece ante el requerimiento de su empleador, el día 16 de febrero de 2024, a la hora indicada, se hizo acompañar de dos compañeros de nombres JOSUE NABOT CARDONA CASTANEDA identificado con número de documento 6098545 de Medellín, CARLOS ALBERTO MOSQUERA REYES identificado con número de cedula 16918084 de Cali, de conformidad con lo establecido en las normas sustantivas laborales, y en ejercicio del control disciplinario señalado en el Contrato de Trabajo y en el Reglamento interno de Trabajo, para lo cual se procede a formular el siguiente cuestionario de acuerdo con los hechos relacionados. la respectiva diligencia de descargos realizada, una vez verificadas nuevamente todas las pruebas, así como las respuestas proporcionadas durante la sesión, por el TRABAJADOR EN MISION, se pueden extraer las siguientes conclusiones:
- i. *Descripción del proceso en el casino: El TRABAJADOR EN MISION proporciona detalles sobre el proceso de toma de alimentos en el casino, incluyendo la forma en que se registra y sirve la comida, Explicando que: "En el inicio de la barra cuando uno toma los cubiertos esta un teclado donde uno digita el número de documento y a veces ese teclado se pega y les toca reiniciar el computador, tomo la bandeja y empiezan a servir los alimentos y uno va escogiendo lo que va a consumir y uno se puede demorar de 5 a 10 min, y eso es relativo por la demora de servir, o del que esta adelante o que se haya agotado algún alimento."*

RESOLUCIÓN NÚMERO 1320 DEL 08 DE ABRIL DE 2024  
POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UNA SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN DE TERMINACIÓN DEL VÍNCULO LABORAL A  
TRABAJADOR CON DISCAPACIDAD

- ii. *Aceptación de su identidad en los videos: Pese a que las características de la persona que aparece en. Los videos que le fueron puestos al trabajador en conocimiento como pruebas e incluso fueron reproducidos durante la diligencia, el mismo acepto ser la persona que aparece en la prueba de video, correspondiente a la fecha 18 de diciembre de 2023 entre las 11:21:25 y las 11:26:32, sin embargo no acepta ser la misma persona del video de fecha 19 de diciembre de 2023 entre las 10:20:27 y las 10:25:06.*
- iii. *Negación de la comisión de la falta: El TRABAJADOR EN MISION niega haber utilizado el documento de identificación de un extrabajador desvinculado para obtener servicios en el casino de la empresa usuaria.*
- iv. *Justificación sobre presuntos fallos administrativos: El TRABAJADOR EN MISION refiere que en ocasiones no reporta correctamente los servicios del casino que consumió, argumenta que eh ocasiones se le indico no marcar en el sistema y consumir el café, situación que fue validada con la empresa usuaria, quienes informaron que para las fechas de los hechos no se reportaron este tipo de fallas en el servicio ni por parte de su proveedor ni por los demás trabajadores.*
- v. *Conciencia de deberes y obligaciones laborales: El TRABAJADOR EN MISION demuestra conocimiento de sus deberes y obligaciones laborales según el Reglamento Interno de Trabajo, reconociendo la importancia de la buena conducta, veracidad, y colaboración en la empresa.*
- vi. *Notificación de presunta situación de acoso laboral: El TRABAJADOR EN MISION, informa de una presunta situación de acoso laboral indeterminada, de la cual no explica circunstancias de modo, tiempo y lugar sobre dicha situación, al respecto la compañía pudo constatar que a la fecha de radicación del presente permiso, el señor VLADIMIR CAMPOS BETANCOURT, trabajador en misión que se identifica con cedula de ciudadanía No. 94.074.196, no ha remitido soporte o prueba alguna que dé cuenta de que se puede estar presentando esta situación a su empleador, como tampoco ha instaurado ante el comité de convivencia, o a la línea ética solicitudes en ese sentido.*
- vii. *Aceptación de ausencia de reporte de servicio de casino: El TRABAJADOR EN MISION, refiere según las pruebas mencionadas durante la diligencia, no conocer los cortes del casino, y que a veces le llegan más o menos descuentos, pero refiere que efectivamente para la segunda quincena de 2023, a la cual corresponden los consumos en casino registrados en fechas 18 de diciembre de 2023 siendo las 11:21:25 y 19 de diciembre de 2023 siendo las 10:20:27, a nombre del señor EFREN SUAREZ GIRON, identificado con cedula de ciudadanía No. 94308043, quien se encuentra desvinculado de la compañía desde el día 25/04/2023, no aparecen en dichas fechas registros del servicio de casino a nombre del señor VLADIMIR CAMPOS BETANCOURT, por no haberlo reportado.*

**PREGUNTA:** Indique si de acuerdo con su comprobante de pago de la 2da quincena del mes de diciembre que le estoy mostrando en este momento, reconoce y acepta que aun cuando en los dos videos previos tomo el servicio de casino en las dos fechas de los videos en ese mismo periodo, dichos servicios no fueron deducidos de su nómina.

**CONTESTA:** No conozco los cortes del casino, y a veces le llegan más o menos descuentos. Pero uno lo reporta en gestión humana y ellos le dicen a uno que los cortes son diferentes y en esa quincena no lo reporte.

- d. *Igualmente, del proceso de descargos se destaca que el TRABAJADOR EN MISION, tiene plena consciencia citación y como estas consecuencias representan no solo un incumplimiento de sus deberes contractuales, sino también un perjuicio generado y*

**RESOLUCIÓN NÚMERO 1320 DEL 08 DE ABRIL DE 2024**  
**POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UNA SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN DE TERMINACIÓN DEL VÍNCULO LABORAL A**  
**TRABAJADOR CON DISCAPACIDAD**

comprobado tanto a su empleador como a la empresa usuaria, y de que el mismo constituye una falta grave, de conformidad con lo establecido en el Reglamento Interno de Trabajo.

e. A partir de lo anterior, agotando un procedimiento para comprobación de faltas y formas de aplicación de las sanciones disciplinarias ajustado a derecho, se evaluaron sus respuestas y en consecuencia, después de analizar de forma minuciosa cada una de las pruebas se determinó que efectivamente el señor VLADIMIR CAMPOS BETANCOURT, fue responsable en las fechas 18 y 19 de diciembre de 2023, de hacer uso de documento de identificación de un extrabajador desvinculado EFREN SUAREZ GIRON, quien se identifica con cedula de ciudadanía No. 94308043, para obtener el servicio de casino, ! en lugar de utilizar su propia identificación, situación que representa una posible falta | relacionada a un presunto fraude de identidad, puesto que aunque no hay un reconocimiento directo de la falta, existe una aceptación de su relación con las pruebas aportadas, y revisada su versión de los hechos, sus argumentos no logran desvirtuar la validez de las pruebas allegadas, además del hecho de que el mismo encuentra ciertas, conducentes y pertinentes en su mayoría, teniendo en cuenta también que a la fecha no ha presentado documento o soporte alguno a la empresa cuya finalidad sea controvertir o manifestar desacuerdo bien sea con las pruebas o con los descargos realizados.

**Que los siguientes documentos se anexan a la petitoria:**

- a) Certificado de Existencia y Representación Legal de OCUPAR TEMPORALES; S.A.
- b) Reglamento Interno de Trabajo OCUPAR TEMPORALES S.A.
- c) Copia del contrato laboral suscrito con el señor VLADIMIR CAMPOS, BETANCOURT. '
- d) Copia de la extensión realizada al contrato del señor VLADIMIR CAMPOS BETANCOURT.
- e) Copia de soportes del proceso disciplinario adelantado a causa de la falta cometida por el señor VLADIMIR CAMPOS BETANCOURT, a su obligaciones contractuales y reglamentarias.
- f) Se entrega CD con pruebas de video relacionadas en los descargos.

**SEGUNDO:** El día 6 de marzo de 2024, mediante comunicación, este despacho corrió traslado al señor VLADIMIR CAMPOS BETANCOURT, del auto 0921 del primer día de marzo de 2024, de la solicitud de terminación del contrato laboral con la empresa servicios **OCUPAR TEMPORALES S.A.**, al correo electrónico: para que a través del mismo medio ejerciera su derecho de contradicción y defensa, como también se le solicita aportara los documentos que acrediten su estado de salud y demás documentos que considere relevantes en el trámite iniciado, mediante comunicación remitida al correo electrónico certificado de la empresa de mensajería 4-72 a visible (fls 54, 56 y revés) con número de radicado 08SE2024907652000006851.

**TERCERO:** EL día 13 de marzo de 2024, mediante correo electrónico el señor **VLADIMIR CAMPOS BETANCOURT**, ejerce su derecho de contradicción y defensa, en el trámite de autorización de terminación del contrato laboral, solicitado por la empresa **OCUPAR TEMPORALES S.A.**, tal como se avista en los (fls 60, 86) manifestando lo siguiente

“**VLADIMIR CAMPOS BETANCOURT**, mayor de edad, con domicilio y residencia en la ciudad de Yumbo (Valle), identificado como aparece al pie de mi firma y vecino de esta ciudad, actuando en nombre propio, en ejercicio que me confiere la ley, acudo ante ustedes con el objetivo de ejercer mi derecho de defensa y contradicción.

**AL PRIMERO:** Es cierto.

**AL SEGUNDO:** Es cierto.

**AL TERCERO:** Es cierto, pero se hace claridad que la aceptación de que la relación comercial entre OCUPAR TEMPORALES S.A. y ALUMINA S.A. se hace evidente por lo que la solicitante también ha aclarado, más no por tener la competencia para conocer el detalle de la relación comercial que posiblemente existe entre estas dos compañías.

RESOLUCIÓN NÚMERO 1320 DEL 08 DE ABRIL DE 2024  
POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UNA SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN DE TERMINACIÓN DEL VÍNCULO LABORAL A  
TRABAJADOR CON DISCAPACIDAD

**AL CUARTO:** Es cierto.

**AL QUINTO:** Frente a este hecho, el cual contiene literales que van de la a) a la b), se contesta de la siguiente forma.

Conforme al literal a) No es cierto que sea enfermedad general, se conoce que el diagnóstico principal es por causa de accidente laboral el 14 de octubre de 2020, en el laboratorio de ALUMINA S.A. departamento de acabados, lo cual me llevo a tener el siguiente diagnóstico: M545 – LUMBAGO NO ESPECIFICADO, M770 – EPICONDILITIS MEDIA, H010 – BLEFARITIS, T261- QUEMADURA CORNEAL y T292 QUEMADURA DE MÚLTIPLES REGIONES.

Aunado a lo anterior, debido a la persecución laboral a la que he sido sometido por parte de ALUMINA S.A. ya que la empresa no quiere mi continuidad dentro de sus instalaciones, y esto ha desarrollado en mí el diagnóstico de F412 TRASTORNOS MIXTO DE ANSIEDAD Y DEPRESIÓN.

Al literal b) Es cierto.

**AL SEXTO:** No es cierto, puesto que la empresa ALUMINIO NACIONAL S.A. EN REORGANIZACIÓN me ha citado por los mismos hechos dos veces en solo un mes, en ambas ocasiones manifesté que estaba siendo víctima de acoso laboral, situación que es corroborada por el trabajador JOSUE NABOT CARDONA CASTAÑEDA, en la diligencia de descargos realizada el 16 de febrero de 2024. Aunado a ello, esta es la tercera vez que se lleva un caso mío ante el Ministerio del Trabajo para solicitar la terminación de mi contrato de trabajo; de ser falso el acoso laboral del que alego ser víctima ¿por qué se pondría tanto empeño en lograr dar por terminado mi contrato de trabajo, no una, sino en tres ocasiones?

**AL SÉPTIMO:** Es cierto.

**AL OCTAVO:** Esto no es un hecho.

**AL NOVENO:** Frente a este hecho, el cual contiene literales que van de la a) a la e) se contesta de la siguiente forma:

Conforme al literal a) Es cierto.

El literal b) No es cierto, los videos de la cámara de seguridad del día 18 de diciembre de 2023 entre las 11:21:25 y a las 11:26:32, y del 19 de diciembre de 2023 entre las 10:20:27 y las 10:25:06, son borrosos y no es posible verificar sin lugar a dudas que yo fuera la persona que aparece en los mismos. Aun cuando me identificara como la persona del video del 18 de diciembre de 2023 entre las 11:21:25 y las 11:26:32, fue porque la pregunta que me realizaron en la diligencia de descargos fue confusa, aunque fuera yo la persona que aparece en ese video, en todo momento niego haber cometido la falta que me endilgan.

El literal c) Se divide en diferentes incisos del I) al VII), el cual se contestará de la siguiente forma:

El Literal c) inciso i) Es cierto.

El literal c) inciso ii) No es cierto, acusa la empresa mi aceptación de mi identificación **en los videos, lo cual es falso**, solo acepte mi identificación en el video del 18 de diciembre de 2023 entre las horas 11:25:21 y las 11:26:32, como bien especifica la empresa más adelante, pero su redacción es peligrosa y confusa.

RESOLUCIÓN NÚMERO 1320 DEL 08 DE ABRIL DE 2024  
POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UNA SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN DE TERMINACIÓN DEL VÍNCULO LABORAL A  
TRABAJADOR CON DISCAPACIDAD

El literal c) inciso iii) Es cierto.

El literal c) inciso iv) No me consta, si bien refiero que debido a fallos administrativos pudo ocurrir un error de digitación del que se me acusa, no puedo constatar que la empresa usuaria validara si esa situación realmente pasó en las fechas del 18 de diciembre y el 19 de diciembre de 2023, pues corresponden a procesos internos de la compañía.

El literal c) inciso v) Es cierto.

El literal c) inciso vi) Es cierto, pues manifesté en ambas diligencias de descargos ser víctima de acoso laboral en la compañía, además, lo he hecho en otras ocasiones de manera verbal, pues no tenía conocimiento de los procedimientos de la compañía para alegar este acoso laboral de forma escrita, aunado a ello, esta situación me ha producido tanto estrés y ansiedad, que he tenido que acudir a médico psiquiatra para tratar este problema.

El literal c) inciso vii) No es cierto, afirmo en la diligencia de descargos no conocer las fecha corte del casino, y que a uno a veces les llegan más o menos descuentos, situación que he reportado a gestión humana en otras ocasiones; sin embargo, estamos frente una **falacia adignorantiam**, pues se está asumiendo que no consumí en el casino simplemente porque no hay registro de ello, pero la ausencia de evidencia no es evidencia de ausencia, es posible que los registros del casino estén incompletos o que se haya incurrido en un error, como bien argumenté en la diligencia de descargos.

Le literal d) No es cierto, si bien tengo plena consciencia sobre las consecuencias derivadas de los hechos motivo de citación, no soy responsable de los acciones que se me endilgan, como he dicho de forma reiterada tanto en esta contestación, como en **las dos diligencias de descargos que me realizaron por los mismos hechos.**

El literal e) No es cierto, en ningún momento usé el documento de identificación del extrabajador EFREN SUAREZ GIRON para obtener el servicio del casino, la empresa está infiriendo suponiendo mi culpabilidad en una de las premisas de su argumentación, al mencionar que: “existe una aceptación de mi relación con las pruebas aportadas” pero esta “aceptación” no ha sido claramente establecida ni demostrada (pues únicamente acepte aparecer en el video del 18 de diciembre de 2023 entre las 11:25:21 y las 11:26:32), lo cual es un argumento circular o también llamado **falacia de petitio principii**. Tampoco es cierto, que yo tenga por cierto, conducente y pertinente las conclusiones infundadas a las que ha llegado la empresa, lo cual se evidencia en mi negación de los hechos que se me endilgan en las diligencias de descargos realizadas tanto el 15 de enero de 2024 como la del 16 de febrero de 2024.

Me opongo de forma absoluta a la petición elevada ante ustedes por la señora **MARIA LUDY ROMAN GARCIA**, Representante legal suplente OCUPAR TEMPORALES S.A. en mi contra **VLADIMIR CAMPOS BETANCOURT**, y en subsidio me absuelva de ser despedido, por las siguientes razones:

**PRIMERO:** Me opongo a que se autorice mi despido, debido al accidente laboral, lo cual me hace sujeto de especial protección, conforme a los diagnósticos de: M545 – LUMBAGO NO ESPECIFICADO, M770 – EPICONDILITIS MEDIA, H010 – BLEFARITIS y T261-QUEMADURA CORNEAL. Además, por la persecución laboral en mi contra por parte de la empresa usuaria ALUMINA S.A. he desarrollado F412 TRASTORNOS MIXTO DE ANSIEDAD Y DEPRESIÓN, recalando que esta es la tercera vez que la empresa intentar terminar mi

RESOLUCIÓN NÚMERO 1320 DEL 08 DE ABRIL DE 2024  
POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UNA SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN DE TERMINACIÓN DEL VÍNCULO LABORAL A  
TRABAJADOR CON DISCAPACIDAD

contrato de trabajo y se realizaron dos diligencias de descargos por los mismos hechos antes de recurrir al ministerio para solicitar mi despido.

**SEGUNDO:** Me opongo a que se declare como la causa objetiva de terminación de mi contrato la justa causa por falta grave relacionada con el fraude de identidad, dado que en todo momento negué haber cometido la falta en mención.

**Aporto los siguientes documentos:**

1. Copia de concepto de la ARL SURA de Calificación 28 de noviembre de 2022.
2. Copia del Acta de Reincorporación Laboral Seguridad y Salud en el Trabajo. Del 11 de diciembre de 2023.
3. Historia clínica medicina consulta medicina general del 22 de diciembre de 2024 al 16 de enero de 2024.
4. Copia de la diligencia de descargos realizada el 15 de enero de 2024.
5. Copia de la historia clínica de ortopedia del 18 de enero de 2024.
6. Copia de la diligencia de descargos realizada el 16 de febrero de 2024.
7. Historia clínica oftalmológica del 27 de octubre de 2023.
8. Historia clínica control de psiquiatría del 15 de abril de 2023 al 05 de enero de 2024
9. Historia clínica con psicología del 18 de enero de 2024.
10. Historia clínica medicina del dolor del 27 de febrero de 2024. .
11. Recordatorio cita médica del 3 de abril de 2024.

**ANÁLISIS PROBATORIO Y PRONUNCIAMIENTO DEL DESPACHO**

“El derecho a la estabilidad reforzada para personas en situación de debilidad manifiesta por razones de salud ha sido construido con apoyo a los mandatos constitucionales contenidos en los artículos 1°, 13, 47, 54 y 95. El principio de estabilidad en el empleo, consiste en la garantía de permanecer en él y gozar de cierta seguridad en la continuidad del vínculo contraído.”

En este orden de ideas, para dar por terminado el contrato de trabajo a un trabajador con fuero de salud, es requisito sine qua non que, el empleador solicite previamente la autorización al Inspector de Trabajo, aduciendo alguna de las causales objetivas o justas causas contempladas en los artículos 61, 62 del Código Sustantivo del Trabajo, respectivamente, las cuales validan la procedencia de la solicitud.

Con lo anterior, es pertinente mencionar lo que de manera reiterada la Jurisprudencia Constitucional se pronuncia sobre **la estabilidad laboral reforzada de los trabajadores en condiciones de debilidad manifiesta** y en ese sentido se debe precisar que la Corte ha insistido en el deber que le atañe a este Ente Ministerial, de pronunciarse frente a las solicitudes de autorización de despido interpuestas por los empleadores en procura de atemperarse a lo dispuesto en el Artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Es así, como en la Sentencia C-744 de 2012 se señala:

*“...Se erige así la obligación del Estado colombiano de ofrecer, no solo una protección especial a las personas que se encuentran en situación manifiesta de debilidad física o psíquica, sino garantizarles que puedan alcanzar su rehabilitación o una integración social, mediante una atención especializada, adoptando medidas en su favor... El artículo 26 de esta Ley originalmente consagró que 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”; además, proscribió que un contrato laboral sea terminado por razón de la limitación, “salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo”*

RESOLUCIÓN NÚMERO 1320 DEL 08 DE ABRIL DE 2024  
POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UNA SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN DE TERMINACIÓN DEL VÍNCULO LABORAL A  
TRABAJADOR CON DISCAPACIDAD

*... Así, se indicó que la estabilidad laboral reforzada de las personas con alguna discapacidad constituye un derecho constitucional, que comporta la garantía de acceder a un empleo, permanecer en él y gozar de estabilidad, “mientras no exista una causal justificativa del despido”. Al respecto, en el fallo C-531 de 2000 esta corporación indicó ... Cuando la parte trabajadora de dicha relación está conformada por un discapacitado, uno de ellos adquiere principal prevalencia, como es el principio a la estabilidad en el empleo, es decir a permanecer en él y de gozar de cierta seguridad en la continuidad del vínculo laboral contraído, mientras no exista una causal justificativa del despido, ... Tal seguridad ha sido identificada como una ‘estabilidad laboral reforzada que a la vez constituye un derecho constitucional, ...’ En fallo C-531 de 2000 se puntualizó además que, si bien la legislación en pro de los discapacitados no consagra derechos absolutos o a perpetuidad, el Estado tiene el deber de garantizar que los discapacitados no solo obtengan, sino que conserven su empleo y sean allí protegidos, declarándose la exequibilidad del inciso primero del artículo 26 de la Ley 361 de 1997...”*

Sobre el particular se debe mencionar que en sentencia de unificación SU-449 de 2020, la Corte Constitucional unificó jurisprudencia en relación con los requisitos para que el empleador dé por terminado de manera unilateral el contrato de trabajo. En todo caso, con fundamento en la dignidad humana y la eficacia horizontal de los derechos humanos fundamentales.

Siendo así como la Corte decidió abordar el estudio de la Jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia y de la Corte Constitucional sobre la materia, encontrando al respecto que:

*“.....el primer tribunal ha mantenido una línea constante en la que considera que el debido proceso no se extiende a los casos de terminación del contrato de trabajo, por tratarse de una atribución de carácter contractual, sin perjuicio del deber que existe de rodear al trabajador de un conjunto de garantías, para asegurar el ejercicio de su derecho de defensa, cuya lectura uniforme incluye: (a) la expresión de los motivos concretos y específicos para finalizar el vínculo; (b) la inmediatez entre la ocurrencia de los hechos y la decisión; (c) la configuración de una causal de terminación prevista en la ley; y (d) el apego a los procedimientos acordados en la convención o pacto colectivo, el reglamento interno de trabajo, el contrato individual o un laudo arbitral. En conexión con este último punto, la Corte Suprema de Justicia ha considerado que la terminación del contrato no corresponde a la imposición de una sanción disciplinaria que implique agotar un debido proceso, el cual, como se mencionó, solo resulta exigible cuando se ha pactado en alguna de las fuentes normativas del derecho al trabajo.*

*En todo caso, se puso de presente que, en la reciente sentencia SL-2351 de 2020, a las garantías ya expuestas, se adicionó la del derecho de ser oído o de poder dar la versión sobre los hechos, antes de que el empleador ejerza la facultad de terminación, cuya exigencia se predicó de la causal 3 del literal a) del artículo 62 CST (en consideración a lo dispuesto en la sentencia C-299 de 1998) y de las causales contempladas en los numerales 9 al 15 del citado precepto legal, aclarando que, en relación con el resto de ellas, su exigibilidad dependerá de “(...) las circunstancias fácticas que configuran la causal invocada por el empleador”.*

*Por su parte, en cuanto a la Corte Constitucional, luego de hacer mención a varios de sus pronunciamientos, se encontró que no existía un criterio interpretativo uniforme entre las distintas salas de decisión y que, además, salvo el pronunciamiento adoptado en la citada Sentencia C-299 de 1998 (en materia de control abstracto de constitucionalidad respecto de la causal 3era del artículo 62 CST), la sala plena no había tenido la oportunidad de abordar el asunto de plantear un fallo de unificación en sede de tutela.*

RESOLUCIÓN NÚMERO 1320 DEL 08 DE ABRIL DE 2024  
POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UNA SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN DE TERMINACIÓN DEL VÍNCULO LABORAL A  
TRABAJADOR CON DISCAPACIDAD

*De esta manera, con fundamento en la dignidad humana y en la eficacia horizontal de los derechos fundamentales de los trabajadores, respecto de los empleadores, la terminación unilateral del contrato laboral debe garantizar, de manera previa al despido, el derecho del trabajador a ser oído, para proteger sus derechos a la honra y al buen nombre. En vista de que existían pronunciamientos de la Corte Suprema de Justicia en sentido distinto al aquí adoptado, se consideró necesario definir esa regla de interpretación del artículo 62 del CST, hacia el futuro, tanto por razones de seguridad jurídica para los empleadores y los trabajadores, como por aspectos de certeza y coherencia en el ordenamiento jurídico. En consecuencia, cuando el empleador haga uso de la facultad unilateral de terminación del contrato de trabajo con justa causa, se deberá cumplir con las siguientes garantías obligatorias, cuya exigibilidad se impone, y así se resalta en la parte resolutive de esta Sentencia, por resultar la única interpretación conforme a la Constitución Política:*

Así las cosas, tras la unificación de requisitos realizada en esta sentencia y en relación con las causales de terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa (artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo), el Inspector de Trabajo deben verificar, que el empleador haya garantizado y cumplido con los siguientes deberes:

*I.- Debe existir una relación temporal de cercanía entre la ocurrencia o conocimiento de los hechos y la decisión de dar por terminado el contrato; II.- Dicha terminación se debe sustentar en una de las justas causas taxativamente previstas en la ley; III.- Se impone comunicar de forma clara y oportuna al trabajador, las razones y los motivos concretos que motivan la terminación del contrato; IV.- Se exige observar los procesos previamente establecidos en la convención o pacto colectivo, en el reglamento interno, un laudo arbitral o en el contrato individual de trabajo, siempre que en ellos se establezca algún procedimiento para finalizar el vínculo contractual; V.- Se impone acreditar el cumplimiento de las exigencias propias y específicas de cada causal de terminación; y VI.- se debe garantizar al trabajador el derecho a ser oído o de poder dar la versión sobre los hechos, antes de que el empleador ejerza la facultad de terminación, cuya aplicación, entiende la Corte, se extiende para todas las causales, pues ellas, más allá de que no tengan un contenido sancionatorio, si envuelven elementos subjetivos y objetivos de valoración, respecto de los cuales, en término de igualdad, se debe permitir un escenario de reflexión e interlocución, ya sea en una audiencia o en cualquier otra vía idónea de comunicación, con miras a que el trabajador pueda defenderse frente a los supuestos que permitirían su configuración y, dado el caso, si así lo estima pertinente el empleador, retrotraerse de la decisión adoptada.*

Teniendo en cuenta lo anterior, y a lo manifestado por el trabajador, este Despacho procede a constatar si la empresa llevó a cabo en su integridad los anteriores requisitos sine qua non que advierten la citada sentencia y anexo técnico, así:

**Con relación al primer requisito que es la inmediatez entre la ejecución de la falta y la solicitud de autorización para el despido por justa causa ante este Ministerio:**

En este punto se observa que los hechos constitutivos de presunta falta laboral se presentaron el día 18,19 de diciembre de 2023. La empresa inicia el procedimiento para la comprobación de la falta laboral, mediante escrito entregado al trabajador, documento denominado "citación a proceso de descargos". La diligencia de descargos, la empresa le notifica el 14 de febrero de 2024 para que comparezca el día 16 de febrero de la anualidad, para que rinda los descargos de manera presencial en las instalaciones por los hechos reportados el día 12 de febrero por la empresa usuaria ALUMINO NACIONAL S.A, manifieste sus razones o explicaciones sobre los hechos mencionados en el escrito de solicitud de autorización de terminación del vínculo laboral, descargo entregado a la empresa el día 16 de febrero de 2024, misma que se llevó a cabo en la fecha propuesta, razón por la que el día 13 de marzo de 2024 el señor **VLADIMIR CAMPOS BETANCOURT**, radica su escrito de defensa y contradicción, actuando en nombre propio del trámite que hoy nos ocupa fue por lo que este Despacho establece que existe inmediatez y razonabilidad del tiempo transcurrido desde el momento en el cual el empleador

RESOLUCIÓN NÚMERO 1320 DEL 08 DE ABRIL DE 2024  
POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UNA SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN DE TERMINACIÓN DEL VÍNCULO LABORAL A  
TRABAJADOR CON DISCAPACIDAD

tuvo conocimiento de los hechos constitutivos de la causal y la decisión de solicitar la autorización del despido por justa causa.

**En lo atinente al segundo requisito consistente en que en la solicitud de autorización se señalen específicamente la justa causa de despido:** En este punto se identifica que, en efecto, en la solicitud radicada por el empleador invoca como justa causa de despido lo señalado en el numeral 6 del literal A), del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, así: *“(...) 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. (...)”*

En este punto se hace necesario resaltar que el empleador manifiesta que la conducta ejercida por el trabajador se encuentra prohibida para la empresa, sin embargo, en la revisión del reglamento interno de trabajo, convención colectiva, contrato individual de trabajo y demás documentación aportada por la empresa se aprecia disposición donde se mencione expresamente que tal conducta se encuentra enmarcada como una prohibición o como constitutiva de justa causa para la terminación del contrato individual de trabajo. De tal se determina que **dicha conducta, que, como ya se dijo, se encuentra señalada de manera expresa y taxativa en el Reglamento interno de trabajo, convención colectiva y/o contrato de trabajo**, se encuentre relacionada con lo previsto en el literal A), numeral 6 del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo.

**En lo que tienen que ver con el tercer requisito que se refiere a comunicar de forma clara y oportuna al trabajador las razones y motivos concretos que motivan la terminación del contrato:** Se evidencia las razones y motivos concretos que llevaron a la terminación del contrato, se encuentra a (fls 47, 57 y revés) del expediente citación a descargos, en la que la sociedad decide dar por terminado el contrato, en forma unilateral, con Justa Causa fechado el 29 de febrero de 2024, cuando presenta la solicitud de la terminación del vínculo laboral ante este despacho, fundamentado en lo estipulado en el artículo 7 del Decreto 2351 de 1965, literal A), numeral 6 y en las obligaciones especiales consagradas en artículo 58 y 60 del Código Sustantivo de Trabajo, sin embargo, como se mencionó anteriormente, se acreditó la conducta constitutiva de presunta falta laboral, calificada por la empresa como grave, se encuentra como tal en la convención colectiva, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos de la entidad empleadora,.

**Respecto al cuarto requisito establecido en que el empleador previo a la solicitud de autorización de despido haya agotado el procedimiento incorporado en la convención colectiva, en el Reglamento Interno de Trabajo o en el contrato individual con justa causa:** Una vez revisada la documentación agotado el procedimiento disciplinario incorporado en el Reglamento Interno de trabajo, se encuentra relacionada con las faltas graves descritas en los literales m y s del artículo 53 y en el contrato de trabajo cláusula octava numeral 11 (folios 45); La empresa acreditó la existencia del proceso previamente establecido para finalizar el vínculo contractual se vislumbra en el artículo 53 en los literales m y s el cual se encuentra dispuesto atemperándose a lo dispuesto en la sentencia C-593 de 2014 de la Honorable Corte Constitucional, por lo que enuncia en dicho procedimiento los principios a los que debe someterse, evidenciando que los mismos fueron llevados a cabo como allí se mencionan.

**Con relación al quinto requisito al ser este trámite previo el cumplimiento de las exigencias propias y específicas de cada causal de terminación:** Frente a este punto basta con mencionar que el Inspector de Trabajo no se encuentra facultado para calificar jurídicamente las conductas descritas en la solicitud de autorización, pues su actuación se limita únicamente a verificar o constatar si la causal alegada está soportada y se ajusta a los supuestos normativos delimitados en el código sustantivo del trabajo, articulado que si bien es cierto fue mencionado por la empresa solicitante

RESOLUCIÓN NÚMERO 1320 DEL 08 DE ABRIL DE 2024  
POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UNA SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN DE TERMINACIÓN DEL VÍNCULO LABORAL A  
TRABAJADOR CON DISCAPACIDAD

Finalmente, el sexto requisito referente a garantizarle al trabajador el derecho a ser oído o de poder dar la versión sobre los hechos, antes de que el empleador ejerza la facultad de terminación del contrato, se considera por parte de este operador administrativo que con las diligencias de descargos que reposan a (fls 47 a 57) del expediente, a las que fue citado previamente el trabajador, se suplió del requisito, con el que se buscaba principalmente concebir elementos subjetivos y objetivos de valoración, respecto de los cuales, en término de igualdad, dentro de un escenario de reflexión e interlocución, con miras a que el trabajador **VLADIMIR CAMPOS BETANCOURT**, tuviera el derecho de defensa y contradicción frente a los supuestos que permitirían configurar eventualmente la justa causa de terminación del contrato.

Visto lo anterior, evidencia el Despacho que la empresa acreditó en su integridad los anteriores requisitos sine qua non haber surtido y agotado en su integridad las etapas o pasos requeridos tanto en el Anexo Técnico No. 1 Procedimiento Administrativo, como en la sentencia SU-449 de 2020.

Es de aclarar y se reitera que las actuaciones que realiza el Ministerio del Trabajo en este tipo de trámites solo obedecen al mandato legal que ordena el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, el cual faculta y limita al Inspector del Trabajo para que verifique, constate y analice si la solicitud de autorización de despido se encuentra soportada y ajustada a los supuestos normativos, más no para que califique o declare derechos, así como validación o ratificación de la ocurrencia de los hechos que constituyen la justa causa invocada por el empleador, cuya decisión esta atribuida a los jueces de la Republica.

Ahora bien, es pertinente afirmar que, para el caso en estudio, se logró demostrar que al trabajador **VLADIMIR CAMPOS BETANCOURT**, le fue garantizado su derecho a la defensa por parte de la empresa **OCUPAR TEMPORALES S.A.**, por lo que se descarta que la desvinculación tenga conexidad y/o motivación con su condición de salud, por lo tanto, se considera que la solicitud de terminación del contrato no obedece a su situación de salud.

En razón y mérito de lo expuesto, este Despacho,

**RESUELVE**

**ARTÍCULO PRIMERO: SI AUTORIZAR** la terminación del vínculo laboral del Señor **VLADIMIR CAMPOS BETANCOURT**, identificado con Cedula de Ciudadanía No. 94.074.196; solicitado por la representante legal suplente de la empresa **OCUPAR TEMPORALES S.A** con Nit. 800.106.404-0 por las razones expuestas en la parte motiva del presente proveído.

**ARTÍCULO SEGUNDO: NOTIFICAR** a las partes intervinientes de conformidad con lo establecido en la Ley 1437 de 2011. Al trabajador Señor **VLADIMIR CAMPOS BETANCOURT**, en la Manzana 30 Casa 138 Arboleda Campestre de Cali (V), correo electrónico: [vladi.america@hotmail.com](mailto:vladi.america@hotmail.com). A la empresa solicitante **OCUPAR TEMPORALES S.A** con Nit .800.106.404-0, en la Avenida 8 Norte No.23N-76, de Cali (V), correos electrónicos: [notificacionesjudiciales@ocupar.com.co](mailto:notificacionesjudiciales@ocupar.com.co) [carbelaez@ocupar.com.co](mailto:carbelaez@ocupar.com.co) y [asistentejuridica@ocupar.com.co](mailto:asistentejuridica@ocupar.com.co),

**ARTÍCULO TERCERO:** Contra la presente proceden los recursos de Reposición ante este Despacho y en subsidio el de Apelación ante el Despacho del Director Territorial del Valle del Cauca, 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, **recursos que podrán ser presentados a través de los correos electrónicos: [bcandelo@mintrabajo.gov.co](mailto:bcandelo@mintrabajo.gov.co) y [soacosta@mintrabajo.gov.co](mailto:soacosta@mintrabajo.gov.co)**, en el horario de 7:00 am a 4:00 pm de Lunes a Viernes; y en caso de hacerlo de manera presencial, en la Avenida 3 Norte No. 23AN - 02, Piso 2, Cali (V), en el horario de 7 am a 3:30 pm de Lunes a Viernes, de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 74 y

**RESOLUCIÓN NÚMERO 1320 DEL 08 DE ABRIL DE 2024  
POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UNA SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN DE TERMINACIÓN DEL VÍNCULO LABORAL A  
TRABAJADOR CON DISCAPACIDAD**

siguientes de la Ley 1437 de 2011, Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo..

Dada en Palmira Valle del Cauca, a los ocho (08) días del mes de abril del año Dos Mil Veinticuatro (2024).

**NOTIFIQUESE Y CUMPLASE**



**BEDER ALONSO CANDELO MONDRAGON**  
Inspector de Trabajo y Seguridad Social de Palmira Valle

Transcriptor: BA Candelo M.  
Elaboro: BA Candelo M.