

No por ello es menos cierto que lo que prima en el presente caso para ésta Oficina es la Protección de la ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA de que gozan los empleados en situación de discapacidad.

A ella se refiere también la Corte Constitucional en la Sentencia T 447 de 2013:

"Constitucionalmente la estabilidad laboral reforzada hace parte del derecho al trabajo y de las garantías que de éste se desprenden. Sin embargo, no existe inamovilidad en el empleo, pues por ejemplo en los eventos en que el patrono quiere desvincular al empleado sin que medie una justa causa, le bastará cancelar la indemnización por el despido correspondiente. Así mismo, ésta garantía debe armonizarse con otros principios constitucionales como el derecho a la propiedad y la libertad de empresa"^[6].

También hace referencia al rol que debe desempeñar la Oficina y que es el principal argumento de la apelante:

"...conforme a la jurisprudencia constitucional, la Sala advierte que todo despido de un trabajador discapacitado debe contar con la autorización previa de la autoridad de trabajo correspondiente. Sin dicho permiso la terminación del contrato laboral será ineficaz, y en consecuencia el empleador deberá reintegrar al empleado y pagar la indemnización de 180 días de salario. El precedente ha indicado que el pago de la compensación no otorga eficacia al despido, en la medida que no protege el derecho a la estabilidad laboral reforzada de las personas discapacitadas. De hecho las Salas de Revisión han subrayado que "ninguna actuación del empleador torna en eficaz el despido de un trabajador en situación de discapacidad si no existe autorización de la autoridad competente".

Este requisito consiste en que el Inspector del Trabajo tiene el deber de autorizar o no el despido del trabajador, analizando si existe la justa causa alegada por el patrono o si tal decisión resolutoria obedece a la discapacidad del empleado. El permiso no es una mera formalidad puesto que se estableció con el fin de que la autoridad administrativa respectiva verifique que cuando empleador despide a un trabajador discapacitado no está vulnerando los derechos de una persona que cuenta con especial protección constitucional. De esta manera la sentencia C-531 de 2000 señaló que: "(...) la autorización de la oficina de Trabajo para proceder al despido o terminación del contrato de trabajo debe entenderse como una intervención de la autoridad pública encargada de promover y garantizar el derecho al trabajo según el ordenamiento jurídico nacional e internacional vigente sobre estas materias, para corroborar la situación fáctica que describe dicha causa legal de despido y proteger así al trabajador (...)".

CONSIDERACIONES DEL DESPACHO

1. Considera que del hecho por el cual se solicita la autorización de despido, ameritaba haber adelantado un debido procedimiento por el medio legal idóneo, donde lo procedente debía haber sido cursarle una amonestación al empleado y que dicho llamado de atención fuese registrado en su hoja de vida, de modo que pudiera por parte de esta Oficina Coordinadora del Grupo de Atención al ciudadano y Trámites del Ministerio del Trabajo, evocar un análisis más imparcial y mesurado, aislado del apasionamiento o de la actitud individual producto del ambiente laboral de tensión que pudiera vislumbrarse en la presente situación.

De esta manera la sentencia C-531 de 2000 señaló que: "(...) la autorización de la oficina de Trabajo para proceder al despido o terminación del contrato de trabajo debe entenderse como una intervención de la autoridad pública encargada de promover y garantizar el derecho al trabajo según el ordenamiento jurídico nacional e internacional vigente sobre estas materias, para corroborar la situación fáctica que describe dicha causa legal de despido y proteger así al trabajador (...)"

2. A su vez, es deber de ésta Oficina atender los convenios suscritos en bloque de constitucionalidad y ratificados por Colombia, como el Convenio 012 y el 018 de la OIT, que garantiza la protección de los derechos de trabajadores, agrícolas, entre , que hayan sufrido accidentes de trabajo o por el menoscabo de su actividad originada por enfermedades profesionales.