



## MINISTERIO DEL TRABAJO

### RESOLUCIÓN NÚMERO 002061 DE 2020

(19 DE OCTUBRE DE 2020)

“Por medio de la cual se resuelve un Recurso de Reposición”

#### EL COORDINADOR DEL GRUPO DE ANTECION AL CIUDADANO Y TRÁMITES DE LA DIRECCION TERRITORIAL DE BOGOTA D.C.

En uso de las facultades legales y en especial las que les confiere el artículo 30 del Decreto 4108 del 2 de Noviembre de 2011 y, el artículo 2º de la Resolución 404 del 22 de Marzo de 2012, modificado por el numeral 21 artículo 2, Resolución 2143 de 2004, artículo 162 numeral 2 del Código Sustantivo de Trabajo, Resolución No. 1590 del 8 de septiembre de 2020 y demás normas concordante y demás normas concordante.

#### CONSIDERANDO

##### 1. ANTECEDENTES FACTICOS

Que mediante el radicado No.24456 del 18 de julio de 2018, la Doctora **OLGA JANNETH MORENO COMBITA** identificada con la C.C No. 1022.371.797 de Bogotá D.C, actuando en calidad de apoderada de la sociedad **SURAMERICANA DE INGENIEROS METALMECANICOS SUDEIM S.A.S EN LIQUIDACION**, con Nit. No. 860.404.437-8, solicito ante esta Dirección Territorial de Bogotá, terminación del vínculo laboral en situación de discapacidad del trabajador **JOSE MIGUEL CABALLERO BERNAL**, identificado con la C.C 80.436.140. (folio 1 al 14)

##### 2. ACTUACION PROCESAL

2.1 Que mediante Auto No. 2436 del 1 de agosto de 2018, el Coordinador del grupo de atención al ciudadano y tramites, asignó al Dr. RAUL MALAGON, inspector de trabajo y seguridad social de Bogotá, para que adelantara la actuación administrativa, quien avocó conocimiento y adelantó las diligencias pertinentes para continuar la actuación. (Folio 15)

2.2 Mediante comunicación 08SE2018721100000012170 del 5 de septiembre de 2018, el inspector de conocimiento DR. RAUL ALBERTO MALAGON VARGAS requirió a la apoderada de la sociedad SURAMERICANA DE INGENIEROS METALMECANICOS SUDEIM S.A.S EN LIQUIDACION, Dra. OLGA JANNETH MORENO COMBITA, para que allegara la siguiente documentación: (folio 16)

1. Diagnóstico médico emitido por la EPS o ARL a la cual se encuentra afiliado el trabajador.
2. Calificación de origen y de pérdida de capacidad laboral (PCL) de la EPS O FAP , ARL junta regional y/o nacional de calificación.
3. Resumen de incapacidades presentadas por el trabajador
4. Copia de los tres últimos recibos de aportes al Sistema de Seguridad Social Integral

**RESOLUCIÓN NÚMERO 002061 DEL 19 DE OCTUBRE DE 2020**  
**HOJA 2 de 9**

---

*“Por medio del cual se resuelve un recurso de Reposición”*

---

5. Dirección actualizada del trabajador para efectos de comunicación y notificación.

2.3 Mediante comunicación 08SE2018721100000012160 del 05 de septiembre de 2018, el inspector de conocimiento DR. RAUL ALBERTO MALAGON VARGAS, procedió a notificar al trabajador JOSE MIGUEL CABALLERO BERNAL, de la solicitud presentada por el empleador, para que ejerciera el derecho de defensa, y aportara la documentación necesaria para ser valer su derecho. (folio 17) del plenario.

2.4 que mediante el radicado No. 11EE2018721100000030914 de fecha 10 de septiembre de 2018, la parte solicitante allego respuesta, aclaración respecto al requerimiento No. 08SE2018721100000012170 del 5 de septiembre de 2018. Señalado que la solicitud no se base en la expresado por el artículo 26 del a Ley 361 de 1997, si no, por las justas causas de que trata el artículo 61. TERMINACION DEL CONTRATO (folios 18 al 20)

2.5 Que mediante radicado No. 11EE2018721100000033204 de fecha del 27 de septiembre de 2018 la apoderada de la sociedad SURAMERICANA DE INGENIEROS METALMECANICOS SUDEIM S.A.S EN LIQUIDACION, Dra. OLGA JANNETH MORENO COMBITA, allego respuesta al requerimiento, aportando los siguientes documentos: (folios 21 al 33)

1. Copia de respuesta de la EPS, de fecha 19 de septiembre de 2018, donde manifiesta que la historia médica del trabajador es de carácter privado y reservado.
2. certificación parcial de incapacidades del trabajador hasta ese momento, más de 1000 días,
3. copia de certificación de incapacidades del trabajador JOSE MIGUEL BERNAL CABALLERO, emitida por la CRUZ BLANCA el 13 de septiembre de 2018.
4. Copia de aportes en línea de la seguridad social del trabajador JOSE MIGUEL BERNAL CALLERO.
5. Copia del contrato de trabajo del señor JOSE MIGUEL CABALLERO BERNAL
6. Copia de consentimiento de contrato entre la sociedad SURAMERICANA DE INGENIEROS METALMECANICOS SUDEIM S.A.S EN LIQUIDACION y el trabajador JOSE MIGUEL BERNAL CABALLERO.
7. Copia de certificado de constitución y gerencia de la sociedad SURAMERICANA DE INGENIEROS METALMECANICOS SUDEIM S.A.S EN LIQUIDACION, emitido por la cámara y comercio de Bogotá.

2.6 que mediante el radicado No. 11EE201872110000005294 de fecha del 18 de febrero de 2019, la apoderada de la sociedad SURAMERICANA DE INGENIEROS METALMECANICOS SUDEIM S.A.S EN LIQUIDACION, Dra. OLGA JANNETH MORENO COMBITA, reitera aclaración respecto a que la sociedad SUDEIM S.A,S entro en liquidación y disolución el día 31 de agosto de 2016, señalando que la sociedad se encuentra imposibilitada jurídicamente para continuar con la vigencia del contrato del señor JOSE MIGUEL CABALLERO BERNAL. (FOLIOS 34 Y 36)

2.7 Que mediante Auto Comisorio No. 2127 de fecha 20 de mayo de 2019, el Coordinador del grupo de atención al ciudadano y tramites, reasignó al Dr. EDGAR ALBERTO CONTRERAS MOJICA para que continuara el trámite de la actuación administrativa, de la solicitud de AUTORIZACION DE DESPIDO DEL TRABAJADOR DISCAPACITADO señor JOSE MIGUEL CABELLERO BERNAL, presentada por la sociedad SURAMERICANA DE INGENIEROS METALMECANICOS SUDEIM S.A.S EN LIQUIDACION (Folio 50)

2.8 Que mediante la Resolución No. 002236 de fecha 27 de junio de 2019, , el Coordinador del grupo de atención al ciudadano y tramites Dr. IVAN MANUEL ARANGO PAEZ, dispuso en el artículo primero

**RESOLUCIÓN NÚMERO 002061 DEL 19 DE OCTUBRE DE 2020**  
**HOJA 3 de 9**

---

***“Por medio del cual se resuelve un recurso de Reposición”***

---

No autorizar la solicitud de retiro del trabajador JOSE MIGUEL CABALLERO BERNAL, identificado con al C.C No. 80.436.140, radicada por la Dra. OLGA JANNETH MORENO COMBITA, identificada con al C.C No. 1.022.371.797. (folio 52 al 55)

2.9 Que mediante el oficio No.08SE20197211000006936 de fecha 16 de junio de 2019, la Auxiliar Administrativa del Ministerio del Trabajo, envió comunicación al representante legal de la sociedad SURAMERICANA DE INGENIEROS METALMECANICOS SUDEIM S.A.S EN LIQUIDACION, Dr. JAIRO HUMBERTO AREVALO GONZALEZ, para que compareciera a notificarse personalmente del contenido de Resolución No. 002236 de fecha 27 de junio de 2019. (folio 56)

3.0 Que mediante el oficio No.08SE20197211000006936 de fecha 16 de junio de 2019, la Auxiliar Administrativa del Ministerio del Trabajo, envió comunicación a la apoderada de la sociedad SURAMERICANA DE INGENIEROS METALMECANICOS SUDEIM S.A.S EN LIQUIDACION, OLGA JANNETH MORENO COMBITA, identificada con al C.C No. 1.022.371.797, para que compareciera a notificarse personalmente del contenido de Resolución No. 002236 de fecha 27 de junio de 2019. (folio 57)

3.1 Que mediante el oficio No.08SE20197211000006936 de fecha 16 de julio de 2019, la Auxiliar Administrativa del Ministerio del Trabajo, envió comunicación al trabajador JOSE MIGUEL CABALLERO BERNAL, identificado con al C.C No. 80.436.140, para que compareciera a notificarse personalmente del contenido de Resolución No. 002236 de fecha 27 de junio de 2019. (folio 58 y 59)

3.2 Que el 17 de julio de 2019, la apoderada de la sociedad SURAMERICANA DE INGENIEROS METALMECANICOS SUDEIM S.A.S EN LIQUIDACION, OLGA JANNETH MORENO COMBITA, identificada con al C.C No. 1.022.371.797, según certificado de representación legal, se notificó personalmente del contenido de la Resolución No. 2236 de fecha 27/6/2019. (folio 60 al 63)

3.3 Que el 17 de julio de 2019, al trabajador JOSE MIGUEL CABALLERO BERNAL, identificado con al C.C No. 80.436.140, se notificó personalmente del contenido de la Resolución No. 2236 de fecha 27/6/2019. (folio 64)

3.4 Que mediante el radicado No. 11EE2019721100000022917 de fecha 17 de julio de 2019, la apoderada de la sociedad SURAMERICANA DE INGENIEROS METALMECANICOS SUDEIM S.A.S EN LIQUIDACION, OLGA JANNETH MORENO COMBITA, identificada con al C.C No. 1.022.371.797, interpuso recurso de REPOSICION y subsidio de APELACION contra la Resolución No. 002236 de fecha 27 de junio de 2019, dentro del término legal establecido en la Ley, tal como obra a folio 65 al 69 del plenario.

3.5 Que mediante Auto No. 6015 de fecha 29 de noviembre de 2019, el Coordinador del grupo de atención al ciudadano y tramites, Dr. IVAN MANUEL ARANGO PAEZ, asigno al DR. DIEGO ANDRES CORDOBA, para resolviera los recursos de reposición y subsidio de apelación de la resolución 2236 de fecha 27 de junio de 2019, radicada bajo el No. 22917 de fecha 17 de julio de 2019. (Folio 70)

3.6 Que mediante Auto No. 7885 de fecha 6 de marzo de 2019, el Coordinador del grupo de atención al ciudadano y tramites, Dr. IVAN MANUEL ARANGO PAEZ, asigno a la Dra. SANDRA MILENA AVILA GARCIA, para resolviera los recursos de reposición y subsidio de apelación de la resolución 2236 de fecha 27 de junio de 2019, radicada bajo el No. 22917 de fecha 17 de julio de 2019. (Folio 71)

**RESOLUCIÓN NÚMERO 002061 DEL 19 DE OCTUBRE DE 2020**  
**HOJA 4 de 9**

---

*“Por medio del cual se resuelve un recurso de Reposición”*

---

**2.FUNDAMENTOS DEL RECURSO DE REPOSICION:**

Manifiesta el recurrente en el escrito de reposición lo siguiente:

“ es menester indicar que la resolución materia de este debate , no toma en cuenta la situación jurídica y económica en la que se encuentra la sociedad solicitante, llevando dichas circunstancia a que exista un imposible jurídico a la hora de la sociedad mantener una relación laboral con el señor José Miguel Caballero (único trabajador de la sociedad para la fecha ), y sin que esta se pueda dar por terminada, e estando a partos de proceder a la disolución, de conformidad con lo establecido por la ley, es decir la desaparición del ente jurídico.

(...)

Ahora bien, la liquidación de una sociedad no se puede vulnera los derecho y acreencia laboral ni la prelación que estas tienen en el proceso de liquidación, ya sea que la relación laboral se haya desempeñado directamente o a través de tercializacion, pues la garantía a proteger es constitucionalmente la misma. La sentencia T-071 del 10 de febrero de 2010. Magistrado Ponente: DR. Luis Ernesto Vargas Silva, al respecto estipula que: (...) la disolución de la persona jurídica privada que es objeto de liquidación, y el consecuente cese de su actividad productiva, no se puede constituir en espacio para el desconocimiento o la vulneración de los derechos de las personas que allí laboraban. Los derechos consagrados en los artículos 25 y 53 de la constitución nacional y del derecho al mínimo vital, hacen imperativo que el proceso liquidatario sea respetuoso de los derechos de los trabajadores.

(...)

Ahora bien se solicitó al Ministerio de Trabajo el permiso para poder dar por terminado el vínculo laboral con el señor José Miguel Caballero , pues a la fecha se encuentra en protegido constitucional por encontrarse en situación laboral reforzada, sabiendo de ante mano que la norma n prohíbe terminar dicho vínculo con un trabajador en esta circunstancia, si no lo que la ley prohíbe es despedirlo por razón de su limitación, y si esta fuera la razón, se puede despedir pero con autorización de la oficina de trabajo.

(...)

En el caso en comento, esta solicitud que se realiza ente el Ministerio, no se realiza por la causal de terminación del contrato sea la discapacidad que padece, al contrario siempre se ha actuado en el ámbito de la buena fe, pues desde el 2016, que la sociedad entro en liquidación, se ha tenido vinculado al trabajador y sea responsabilizado la sociedad, el liquidador y los socios al cumplimiento del pago de las prestaciones correspondientes, pero a la fecha ya estando cubiertas todas las acreencias que se presentaron en el inventario social para el pago del pasivo de la sociedad, el único vínculo laboral que se tiene es el del señor José Caballero, por loa que debido a su situación y a lo que conlleva la disolución de la sociedad, se solicita ante esta entidad el permiso para la terminación del vínculo contractual.

Pues una vez inscrita la disolución en el registro mercantil es irreversible y ella debe concluir con la extinción de la personalidad jurídica.

Frente a lo aquí mencionado se indicado que la sociedad SUDEIM S.A.S, entro en liquidación y disolución el día 31 de agosto de 2016 mediante acta No. 69 de la asamblea de accionistas debidamente registrada ante la cámara de comercio de Bogotá el día 2 de septiembre de 2016, al no poder desarrollar el objeto de la sociedad se solicitó a ustedes el levantamiento de amparo laboral para el empleador JOSE MIGUEL CABALLERO BERNAL ya que la sociedad se encuentra en imposibilidad jurídica para continuar con la vigencia del contrato, pues el único trabajador de la empresa dado que los contratos existentes al momento de entrar en liquidación se dieron por terminados como a bien lo establece la ley.

---

*“Por medio del cual se resuelve un recurso de Reposición”*

---

(...)

### 3. CONSIDERACION DEL DESPACHO

Previamente a referirnos a los argumentos expuesto por parte del recurrente, éste despacho considera pertinente hacer las siguientes precisiones:

Que verificado por parte de este despacho se encontró que el escrito de interposición de los recursos de Reposición y en subsidio el de Apelación, fueron presentados dentro de la oportunidad procesal prevista en la ley, como se puede evidenciar en el radicado Nro. 11EE201972110000022917 del 17 de julio de 2019, por consiguiente asume la competencia para resolver sobre el fondo del asunto, atendiendo lo prescrito en el artículo 79 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, que no es otra cosa que proceder a resolver por parte de ésta instancia el Recurso de Reposición.

Frente a las inconformidades planteadas por el recurrente, este despacho procede a examinar y a resolver el recurso, haciendo en primer lugar, algunas argumentaciones jurídicas, entre otras, en lo atinente a la figura jurídica denominada fuero de discapacidad que es la que protege o ampara a los trabajadores de ser despedidos en razón de su discapacidad, este ha sido configurado mediante un marco normativo y jurisprudencial que desarrollan los artículos 13 y 25 de la Constitución Nacional; igualmente, es importante esbozar que la competencia en cuanto a solicitudes de autorización para dar por terminado el contrato de trabajadores que presentan algún tipo de disminución física, sensorial o síquica. La competencia que en esta materia ostentan los funcionarios del Ministerio del Trabajo, se encuentra consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, cuyo tenor es el siguiente:

*“(...) Artículo 26º.- 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. Así mismo, ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.*

*No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren. (...)”*

Revisando la parte final del primer párrafo del texto normativo enunciado anteriormente, que dice: “Así mismo, ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.” De donde emerge con suficiente claridad, que el espíritu de la norma citada fue proteger aquel sector de la población trabajadora, vulnerable, precisamente por su deficiencia en su estado de salud.

Por consiguiente, a partir de la vigencia de dicha norma, ningún trabajador en esas condiciones de salud podrá ser despedida o terminársele su contrato de trabajo por razón de su limitación (disminución física, sensorial o síquica), salvo que medie autorización del Ministerio del Trabajo.

El precepto jurídico antes mencionada, entró en vigencia a partir del 11 de Febrero de 1997, fecha en que fue publicada en el diario oficial No 42978. Luego de dos (2) años de vigencia, la susodicha norma fue demandada por inconstitucional, oportunidad en que la Honorable Corte Constitucional, al resolver la demanda sentó cátedra jurisprudencial mediante la Sentencia C-031 de 2000, señalando con total claridad lo siguiente:

**RESOLUCIÓN NÚMERO 002061 DEL 19 DE OCTUBRE DE 2020**  
**HOJA 6 de 9**

---

***“Por medio del cual se resuelve un recurso de Reposición”***

---

*“(…)En cuanto al primer contenido normativo acusado por los actores, expuesto en el inciso 1º del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, que señala que ninguna persona limitada puede ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de trabajo, para la Corte es claro que en lugar de contradecir el ordenamiento superior, lo desarrolla. Lo anterior, pues se evidencia como una protección del trabajador que sufre de una disminución física, sensorial o síquica, en cuanto impide que ésta se configure per se en causal de despido o de terminación del contrato de trabajo, pues la misma sólo podrá alcanzar dicho efecto en virtud de “la ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada” (CST, art. 62, lit. a-13), y según el nivel y grado de la disminución física que presente el trabajador.(…)” (Subrayado fuera del texto).*

El precepto jurídico antes referido de rango constitucional se convirtió en un espaldarazo para el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, en lo relacionado a la causal en la que el empleador debe fundamentar la solicitud de autorización que pretenda darle por terminado el contrato a un trabajador que presente una disminución física, sensorial o psíquica, la cual es la establecida en el siguiente precepto que dice:

**“(…) ARTICULO 62. TERMINACION DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA.** Modificado por el art. 7, 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:

(…)

13. La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada. (…)”

De la normatividad antes reseñada podemos colegir, que la causal pretendida en el caso sub-júdice, no se encuentra enmarcada dentro de la normatividad descrita, es decir que debe estar taxativamente demostrada la circunstancia de la ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada, aunado a ello es necesario acreditar haber agotado el procedimiento de Rehabilitación Integral, o que dicho proceso no es viable o no es posible realizarlo, mediante documento emitido por profesionales de las entidades de Seguridad Social a quien le corresponda llevar a cabo dicho procedimiento, conforme lo establece el capítulo IV del Decreto 2177 de 1989. En ese entendido, el concepto 3440 del 06-01-11, proferido por el entonces Ministerio de la Protección Social, hoy Ministerio de Trabajo, en el cual consagra: “Si luego de realizar el procedimiento de rehabilitación integral, el empleador desea realizar el trámite o autorización de despido del trabajador en razón a su discapacidad o problemas de salud ante el Inspector de Trabajo, debe soportar con documentos que se ha cumplido, adelantado y culminado el proceso de rehabilitación integral, o por el contrario que dicho proceso no es posible o viable, conforme lo determina el Decreto 2177 de 1989, el Convenio 159 de la OIT, y el artículo 21 del Decreto 1295 de 1994 y la Resolución 1016 de 1989.” (Subrayado fuera de texto)

Ahora bien, No es menos cierto que la Corte en sentencia C- 079 de febrero 29 de 1996, siendo Magistrado Ponente el Doctor Hernando Herrera Vergara, declaró exequible dicho numeral y señaló: “al terminar el período de incapacidad temporal dentro del término de los 180 días de que trata la norma materia de revisión, el empleador está en la obligación de reinstalar al trabajador en el cargo que desempeñaba si recupera su capacidad de trabajo, de manera que la existencia de una incapacidad parcial no constituye obstáculo para la reinstalación mencionada, si los dictámenes médicos determinan que el trabajador puede continuar desempeñando el trabajo. De la misma manera, corresponde al empleador proporcionar al trabajador incapacitado parcialmente un trabajo compatible con sus aptitudes (artículo 16 del Decreto 2351 de 1965)”.

Por su parte, la Oficina Asesora Jurídica y de Apoyo Legislativo del Ministerio de la Protección Social, en concepto No. 3853 del 23 de agosto de 2005, expuso las circunstancias en las que puede encontrarse el trabajador que padece una enfermedad no profesional que supera los 180 días de incapacidad, de las cuales vale destacar, las siguientes:

**RESOLUCIÓN NÚMERO 002061 DEL 19 DE OCTUBRE DE 2020**  
**HOJA 7 de 9**

---

***“Por medio del cual se resuelve un recurso de Reposición”***

---

*“a) El caso del trabajador incapacitado por enfermedad general que supere los 180 días de incapacidad://En el evento en que el trabajador incapacitado por enfermedad general supere los 180 días de incapacidad por enfermedad general que reconoce el SGSS a través de las EPS, al término de los 180 [días] de incapacidad temporal, el empleador deberá proceder a reincorporar al trabajador en el cargo que desempeñaba si recupera su capacidad de trabajo, y si los dictámenes médicos determinan que el trabajador puede continuar desempeñando el trabajo, de la misma forma deberá proporcionar al trabajador un trabajo compatible con sus [aptitudes], para lo cual deberá efectuar los movimientos de personal que sean necesarios, asignándole funciones acordes con el tipo de limitación o trasladándolo a un cargo que tenga la misma remuneración, siempre y cuando la incapacidad no impida el cumplimiento de las nuevas funciones ni impliquen riesgo para su integridad’./b) En el evento en que el trabajador no recupere su capacidad de trabajo://En el caso en que el trabajador no recupere su capacidad de trabajo y los dictámenes médicos determinen que el trabajador no puede continuar desempeñando el trabajo, y que aun así el empleador proporcione al trabajador un trabajo compatible con sus [aptitudes] efectuando los movimientos de personal necesarios, asignándole funciones acordes con el tipo de limitación(...)”.*  
*(Resaltado fuera del texto)*

De donde se concluye, que la facultad de dar por terminado el contrato de trabajo de forma unilateral en los casos en que el trabajador padezca de una enfermedad o discapacidad por término superior a los 180 días, no es absoluta ni puede ejercerse de manera indiscriminada, sino que deben observarse todas las alternativas relacionadas con la reubicación del trabajador de acuerdo a sus competencias residuales, pues en el evento que al trabajador se le prolongue su incapacidad, estas alternativas de reubicación se deben efectuar una vez se califique su porcentaje de pérdida de capacidad laboral y se culmine su proceso de rehabilitación ya sea satisfactoria o insatisfactoriamente, siempre y cuando no se haya generado derecho a pensión.

Igualmente es importante señalar, que si bien es cierto que el trabajador **JOSE MIGUEL CABELLERO BERNAL**, ha acumulado un total de 1000 días de incapacidad continua consecuente con los diagnósticos que emitió la EPS CRUZ BLANCA, obrante a folio 8 del plenario, también lo es, que la facultad para dar por terminado el contrato por parte del empleador no es absoluta, ni puede ejercerse de manera indiscriminada.

En ese orden, tratándose de los sujetos con discapacidad, la jurisprudencia constitucional ha acuñado el término “estabilidad laboral reforzada” para hacer referencia al derecho constitucional con el cual se garantiza la permanencia en el empleo del discapacitado que padece una limitación física, sensorial o psicológica, como medida de protección especial y en conformidad con su capacidad laboral.

Sin embargo, éste despacho se pronuncia que, independientemente que se trate de una enfermedad común, de una enfermedad profesional o de un accidente de trabajo, precisamente lo que exige la norma y el referido concepto es que exista una certeza sobre la posibilidad o no de la rehabilitación del trabajador. Por supuesto que ella corresponde expedirla a la respectiva entidad prestadora de salud. Es esta la que debe resolver el tema de las incapacidades reiteradas o continuas del trabajador de manera tal que le permita no solo a su empleador sino eventualmente a este Ministerio adoptar una decisión determinante frente al asunto planteado. (...)

Además, no hay que perder de vista lo señalado por la Corte Constitucional en Sentencia T- 920 de 2009, en cuanto a que: “(...)el trabajador incapacitado goza de una protección constitucional reforzada, que implica que durante el periodo en el cual se encuentra ausente de sus actividades, por enfermedad debidamente certificada, no puede ser despedido por su empleador en razón a dicha circunstancia, lo cual supone también que se mantenga vigente su vinculación a la seguridad social en salud, pensiones y riesgos profesionales. Esto último, con el fin de mantener activos los beneficios económicos y asistenciales que se derivan de tal vinculación. Lo anterior surge como garantía del derecho a la

**RESOLUCIÓN NÚMERO 002061 DEL 19 DE OCTUBRE DE 2020**  
**HOJA 8 de 9**

---

***“Por medio del cual se resuelve un recurso de Reposición”***

---

*estabilidad laboral que demandan las personas que se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta, como es el caso de quien padece una limitación física, psíquica o sensorial.(...)”*

Por otro lado, frente al argumento de la recurrente, respecto de que se encuentra en situación jurídica y económica en la que se encuentra la sociedad solicitante, este despacho le manifiesta que esta circunstancias no tuvieron ocurrencia de manera intempestiva ni como consecuencia de un hecho fortuito de fuerza mayor, si no que fue una decisión adoptada por la asamblea de accionistas del 31 de agosto del 2016, es decir; que el trabajador **JOSE MIGUEL CABALLERO BERNAL**, continuo al servicio de la empresa a un después de adoptarse la decisión de liquidarla, y es más; se adiciono el contrato de trabajo con un OTRO SI , convirtiéndolo de contrato de obra o labor contratada o contrato a término indefinido, el 01 de marzo de 2013, tal como obra a folio 46 del plenario, y por ello no se puede argüir que la disolución y liquidación de la sociedad **SURAMERICANA DE INGENIEROS METALMECANICOS SUDEIM S.A.S EN LIQUIDACION**, tuviera como causal un hecho fortuito o imprevisto de fuerza mayor que la llevara a tomar esa determinación de liquidar dicha sociedad.

Sin embargo, éste despacho se pronuncia que, independientemente que se trate de una enfermedad común, de una enfermedad profesional o de un accidente de trabajo, precisamente lo que exige la norma y el referido concepto es que exista una certeza sobre la posibilidad o no de la rehabilitación del trabajador. Por supuesto que ella corresponde expedirla a la respectiva entidad prestadora de salud. Es esta la que debe resolver el tema de las incapacidades reiteradas o continuas del trabador de manera tal que le permita no solo a su empleador sino eventualmente a este Ministerio adoptar una decisión determinante frente al asunto planteado.

Finalmente, este Despacho al no tener elementos de juicio que determinen el estado de salud del trabajador **JOSE MIGUEL CABALLERO BERNAL**, así como tampoco se evidencia los procedimientos de rehabilitación, lo que no es otra cosa que aportar el concepto, certificación o dictamen mediante el cual el tratamiento de rehabilitación culmino, o existe la posibilidad de culminarse o no es procedente, expedida por la respectiva entidad prestadora de salud, la cual es la que debe resolver el tema de las incapacidades reiteradas o continuas del trabador de manera tal que le permita no solo al empleador sino eventualmente a este Ministerio adoptar una decisión determinante frente al asunto planteado, y teniendo en cuenta que la carga de la prueba en el trámite de autorización para despedir un trabajador discapacitado y/o incapacitado, corresponde única y exclusivamente al empleador, y ello no es otra cosa que aportar toda la documentación indispensable que permitan a este Despacho determinar el tipo de funciones que desarrolla el trabajador, o si la trabajador se encuentra en algún tratamiento por adelantar o si el mismo ya se agotó.

De los argumentos expuestos a consideración y, una vez más el Despacho atendiendo las directrices legales y jurisprudenciales, le manifiesta que no podrá acceder a la solicitud de autorización de despido del señor **JOSE MIGUEL CABALLERO BERNAL**, por lo que no queda otro camino que **CONFIRMAR** la Resolución No. 002236 proferida el 27 de junio de 2019.

En mérito de lo expuesto este despacho;

**RESUELVE**

**ARTÍCULO PRIMERO: CONFIRMAR** en todas y cada una de sus partes, la Resolución No. 002236 proferida el 27 de junio de 2019, conforme a lo expuesto en la parte motiva, de ésta providencia.

**ARTICULO SEGUNDO: CONCEDER** el recurso de apelación interpuesto para ante el Superior Inmediato de la Dirección Territorial Bogotá. D.C de conformidad con el artículo 76 y siguientes de la ley 1437 de 2011.



**RESOLUCIÓN NÚMERO 002061 DEL 19 DE OCTUBRE DE 2020**  
**HOJA 9 de 9**

---

*“Por medio del cual se resuelve un recurso de Reposición”*

---

**ARTICULO TERCERO: ADVERTIR** que contra la presente resolución no procede recurso alguno.

**ARTICULO CUARTO: COMUNICAR** al jurídicamente interesado, en los términos de la Ley 1437 del 18 de enero de 2011.

**NOTIFIQUESE Y CUMPLASE,**



**IVAN MANUEL ARANGO**

Coordinador

Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de la Dirección Territorial de Bogotá D.C.

Proyecto: Sandra A.  
Reviso: Iván A.

