



MINISTERIO DEL TRABAJO
DIRECCIÓN TERRITORIAL ANTIOQUIA
Grupo Atención al Ciudadano y Trámites

AUTO AVOQUESE No. 5338
(06 DIC 2022)

En la fecha se avoca conocimiento del **Auto de Asignación N° 4117 del 16 de septiembre de 2022**, por medio del cual fue asignado por la Coordinadora del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de la Dirección Territorial de Antioquia del Ministerio de Trabajo al Inspector de Trabajo **OSCAR JAIME JARAMILLO ALVAREZ** para que dé trámite a la solicitud suscrita por la **COOPERATIVA ANTIOQUENA DE TRANSPORTADORES LTDA -COPATRA-**, identificada con NIT: 890905892-7, representada legalmente por la señora **ANA CAROLINA MERINO RIASCOS**, identificada con Cédula de Ciudadanía N° 43.977.675, con domicilio principal en la Carrera 52 N° 50 - 25 Oficina 536 de la Ciudad de Medellín (Ant.) y correo electrónico gerencia@copatra.com.co, **Radicada con el N° 05EE2022710500100015104 del 16 de septiembre de 2022**, relacionada con solicitud de Autorización para la Terminación del Vínculo Laboral o de Trabajo Asociativo a Trabajador en Situación de Discapacidad del señor **EDWIN DE JESUS DURANGO GALEANO**, identificado con Cédula de Ciudadanía N° 71.312.033, domiciliado en la calle 107 DA N° 27 B - 49 sin que se aporte el municipio de residencia, teléfonos 312 440 07 05 - 301 675 67 31 y correo electrónico edwin11041@hotmail.com, de conformidad con lo establecido en el Artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y demás normas concordantes.

Teniendo en cuenta que las solicitudes de Autorización para la Terminación del Vínculo Laboral o de Trabajo Asociativo a Trabajador en Situación de Discapacidad se realizan mediante el procedimiento administrativo contemplado en el TÍTULO III DEL CÓDIGO DE PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO Y DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO (LEY 1437 DE 2011).

Que la Corte Constitucional a través de la Sentencia T-313 de 2012, cuyo Magistrado Ponente es el Doctor Jorge Ignacio Pretelt Chaljub, estableció desde hace varios años como línea jurisprudencial la obligación para el Ministerio de Trabajo de pronunciarse respecto de la solicitud de autorización que realiza el empleador acerca del despido de una persona en situación de discapacidad, argumentado lo siguiente: *"Ahora bien, debido a la situación de especial protección constitucional que tienen las personas en situación de discapacidad, su desvinculación laboral debe ser autorizada por el Ministerio de Trabajo, éste tiene la obligación de autorizar o no el despido, pero de ninguna manera puede realizarse sin la previa autorización de la entidad competente, lo anterior se fundamenta en la Ley 361 de 1997, la cual en su artículo 26 señalaba en el momento de los hechos y antes de la reforma realizada por el artículo 137 del Decreto Nacional 019 de 2012 lo siguiente: "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."*

La Corte Constitucional, mediante Sentencia SU-049 del 2017, unificó la jurisprudencia en materia de derecho a la estabilidad laboral reforzada de personas en condición de discapacidad física, sensorial y síquica, haciendo aplicable dicha estabilidad, llamada estabilidad ocupacional reforzada, a las personas contratadas por prestación de servicios. Así las cosas, el contratista en situación de debilidad manifiesta que no tenga calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda es sujeto de estabilidad ocupacional reforzada, en los términos del artículo 26 de la Ley 361 de 1996. De acuerdo con esta

disposición, ninguna persona en situación de discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación o discapacidad, salvo que medie autorización de la oficina de trabajo. Por lo tanto, para terminar el contrato de prestación de servicios el contratante deberá obtener previa autorización en la dirección territorial correspondiente. De lo contrario procede no solo la declaratoria de ineficacia de la terminación del contrato, sino el reintegro o la renovación del mismo, así como la indemnización de 180 días de remuneración salarial o sus equivalentes.

Que el Anexo Técnico N° 1 – Procedimiento Administrativo General-, versión 6.0 del 1 de julio de 2022 del Ministerio del Trabajo, en la Actuación Administrativa N° 1 -Autorización para la Terminación del Vínculo Laboral o de Trabajo Asociativo a Trabajadores en Situación de Discapacidad-, Literal B -Cuando el empleador solicita la terminación de vínculo y manifiesta que existe una **causal objetiva**-, establece lo siguiente: *"Se consideran como causales objetivas de terminación del contrato o vinculación laboral para los trabajadores con discapacidad o en situación de debilidad manifiesta por razones de salud, las mismas que rigen para cualquier otro trabajador del sector público o privado. En ese sentido, cuando se invoquen causales objetivas de terminación del contrato o de la vinculación laboral, el empleador debe presentar por escrito la solicitud de autorización de terminación del vínculo laboral y los documentos que permitan establecer con claridad la existencia de la causal objetiva. Cuando se invoquen las causales de **expiración del plazo o de terminación de la obra o labor contratada** y se trate de un trabajador que haya adquirido la discapacidad durante la vigencia de la relación laboral o se encuentre en debilidad manifiesta por razones de salud, **el empleador debe acreditar que se ha realizado el proceso de rehabilitación, para lo cual deberá oficiar a la EPS o ARL a la que se encuentra afiliado el trabajador.** Entre tanto no se haya dado el alta médica dentro del proceso de rehabilitación, la solicitud de autorización de despido se tramitará bajo lo indicado en el literal siguiente, si en todo caso existe incompatibilidad para continuar ejerciendo el cargo o cualquier otro dentro de la misma organización."* (Negrillas y subrayas fuera de texto)."

DISPONE

ARTÍCULO PRIMERO: AVÓCASE conocimiento de la presente solicitud, de conformidad con lo anteriormente expuesto en el presente auto.

ARTÍCULO SEGUNDO: DECRETO DE PRUEBAS. De conformidad con lo establecido en el artículo 40 de la Ley 1437 de 2011, se ordena la práctica de las siguientes pruebas y diligencias:

1. **DOCUMENTALES:** El solicitante deberá aportar a este Despacho, dentro de los diez (10) días subsiguientes a la comunicación del presente auto, la siguiente documentación (**si ya fue aportado algún documento hacer referencia dentro del mismo escrito**):
 - 1.1. Sírvase acreditar al Despacho que se ha realizado el proceso de rehabilitación (alta médica), por medio de oficio expedido por la EPS o ARL a la cual se encuentra afiliado el trabajador.
 2. Entre tanto no se haya dado el alta médica dentro del proceso de rehabilitación, la presente solicitud de autorización de despido se tramitará siguiendo los lineamientos establecidos en el Literal C de la Actuación Administrativa N° 1 del Anexo Técnico N° 1 – Procedimiento Administrativo General-, versión 6.0 del 1 de julio de 2022 del Ministerio del Trabajo -Cuando la discapacidad o situación de salud del trabajador se incompatible o insuperable con el cargo que desempeña-, para lo cual el solicitante deberá aportar la siguiente información:
 - 2.1. Implementación al interior de la Empresa del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo.
 - 2.2. Organigrama.
 - 2.3. Relación de cargos, competencias, funciones y perfiles requeridos para ejercer cada uno de los cargos existentes dentro de la empresa
 - 2.4. Estudios de puesto de trabajo y las actividades de reinducción y de reentrenamiento en los procesos de la empresa, según las aptitudes físicas, psicológicas y técnicas con las que debe contar el trabajador en el cargo que desempeña o en otros posibles.
 - 2.5. Adaptaciones del puesto de trabajo y los cambios administrativos y organizacionales que se desarrollaron para compensar las capacidades y aptitudes del trabajador.

Continuación del Auto "AVOQUESE"

- 2.6. Acciones llevadas a cabo por el empleador para garantizar la reincorporación o reubicación del trabajador **EDWIN DE JESUS DURANGO GALEANO**, en condiciones de desempeño eficiente, seguridad y confort.
- 2.7. Las razones de fondo y debidamente motivadas, expuestas por el empleador para manifestar que, con posterioridad al proceso de rehabilitación y reincorporación, el desarrollo de las actividades y funciones designadas al trabajador en condición de discapacidad o debilidad manifiesta resultó efectivamente incompatible e insuperable en el correspondiente cargo o en otro existente en la Empresa.

Que con fundamento en lo establecido en el Artículo 15 de la Ley 1755 de 2015, la información anteriormente referenciada deberá ser radicada de manera física en la sede de la Dirección Territorial Antioquia del Ministerio del Trabajo, la cual se ubica en la Carrera 56A N° 51-81 (Barrio San Benito) de la Ciudad de Medellín, en el horario de 8:00 a.m. a 12:00 m. o de 1:00 p.m. a 4:00 p.m., con oficio remitido dirigido al Inspector del Trabajo y Seguridad Social **OSCAR JAIME JARAMILLO ALVAREZ**, adscrito al Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de la Dirección Territorial de Antioquia del Ministerio de Trabajo, escribiendo como asunto de dicho memorial o comunicación "Respuesta Auto de Avóquese", más el Radicado N° 05EE2022710500100015104 del 16 de septiembre de 2022 y el nombre de la empresa peticionaria. De otro lado, la información anteriormente referenciada podrá ser remitida de manera digital en archivos PDF con un tamaño máximo 2Mb, dirigido al Inspector del Trabajo y Seguridad Social **OSCAR JAIME JARAMILLO ALVAREZ**, al correo electrónico institucional ojaramilloa@mintrabajo.gov.co, escribiendo como asunto de dicho correo electrónico "Respuesta Auto de Avóquese", más el Radicado N° 05EE2022710500100015104 del 16 de septiembre de 2022 y el nombre de la empresa peticionaria; adicionando en caso de necesitarse por el tamaño de los archivos PDF, la distinción PRIMERA PARTE, SEGUNDA PARTE, según sea el caso, o si a bien lo tiene compartiendo una carpeta a través de una nube cibernética (Drive / Onedrive¹) con el correspondiente permiso de acceso.

Teniendo en cuenta lo anteriormente planteado, la empresa deberá aportar la información requerida, so pena que se dé cumplimiento a los lineamientos establecidos en la Ley 1437 de 2011, en los siguientes artículos: i) artículo 17: Peticiones incompletas y desistimiento tácito; ii) artículo 18: Desistimiento expreso de la petición; iii) artículo 19: Peticiones irrespetuosas, oscuras o reiterativas.

ARTÍCULO TERCERO: En el evento en que no se haya dado el alta médica dentro del proceso de rehabilitación y se deba tramitar la presente solicitud de autorización de despido siguiendo los lineamientos establecidos en el Literal C de la Actuación Administrativa N° 1 del Anexo Técnico N° 1 – Procedimiento Administrativo General-, versión 6.0 del 1 de julio de 2022 del Ministerio del Trabajo -Cuando la discapacidad o situación de salud del trabajador se incompatible o insuperable con el cargo que desempeña-, el Despacho deberá oficiar a la ARL a la cual se encuentre afiliado el trabajador señor **EDWIN DE JESUS DURANGO GALEANO**, con el objeto de que aporte, dentro de los diez (10) días subsiguientes a la comunicación del presente Auto, la siguiente información:

- 1.1. Información sobre la participación del trabajador **EDWIN DE JESUS DURANGO GALEANO** en los programas terapéuticos y en los tratamientos médicos necesarios para su recuperación y rehabilitación funcional y ocupacional.
- 1.2. Información sobre la existencia de un proceso de rehabilitación laboral (si el trabajador tenía la posibilidad de reincorporarse al trabajo), en donde se determinen los recursos y las acciones adelantadas por la Empresa con la finalidad de equiparar las capacidades y aptitudes del trabajador en situación de discapacidad con las exigencias de desempeño en el ambiente laboral.

ARTÍCULO CUARTO: COMUNICAR Y CORRER TRASLADO de la solicitud con **Radicado N° 05EE2022710500100015104 del 16 de septiembre de 2022** y de los documentos complementarios aportados como pruebas por la empresa solicitante al señor **EDWIN DE JESUS DURANGO GALEANO**, identificado con Cédula de Ciudadanía N° 71.312.033, domiciliado en la calle 107 DA N° 27 B – 49 sin que se aporte el municipio de residencia, teléfonos 312 440 07 05 – 301 675 67 31 y correo electrónico aportado

¹ Es el nombre de los servicios en la nube de Microsoft. De la misma manera que Google tiene [Google Drive](#) y Apple tiene [iCloud](#), Microsoft proporciona OneDrive para que las personas almacenen e intercambien datos en línea. Si se es usuario de Microsoft, podrá acceder a él en cualquier momento desde el [sitio web de OneDrive](#).

Continuación del Auto "AVOQUESE"

por la empresa peticionaria edwin11041@hotmail.com; lo anterior para que ejerza su derecho de defensa y contradicción **dentro de los diez (10) días siguientes al recibo de la comunicación.**

Su pronunciamiento deberá ser a través de memorial u oficio anexando las pruebas que pretenda hacer valer en la actuación administrativa, el cual deberá radicar de manera física en la sede de la Dirección Territorial Antioquia del Ministerio del Trabajo ubicada en la Carrera 56 A N° 51-81 (Barrio San Benito) de la Ciudad de Medellín, en el horario de 8:00 a.m. a 12:00 m. y de 1:00 p.m. a 4:00 p.m., con oficio remitido dirigido al Inspector del Trabajo y Seguridad Social **OSCAR JAIME JARAMILLO ALVAREZ**, adscrito al Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de la Dirección Territorial de Antioquia del Ministerio de Trabajo, escribiendo como asunto de dicho memorial o comunicación "Respuesta Auto de Avóquese" el Radicado N° 05EE2022710500100015104 del 16 de septiembre de 2022 y el nombre de la empresa solicitante; o de manera digital, a través de memorial u oficio adjuntado las pruebas que pretenda hacer valer en la actuación administrativa, el cual deberá remitir al correo electrónico institucional ojaramilloa@mintrabajo.gov.co, en formato PDF, con un peso máximo de 2Mb, citando o nombrando con el asunto "Respuesta Auto de Avóquese", el Radicado N° 05EE2022710500100015104 del 16 de septiembre de 2022 y el nombre de la empresa solicitante; adicionando en caso de necesitarse por el tamaño de los archivos PDF, la distinción PRIMERA PARTE, SEGUNDA PARTE, según sea el caso, o si a bien lo tiene compartiendo una carpeta a través de una nube cibernética (Drive / Onedrive²) con el correspondiente permiso de acceso.

ARTÍCULO QUINTO: COMUNÍQUESE el presente auto a la **COOPERATIVA ANTIOQUEÑA DE TRANSPORTADORES LTDA -COPATRA-** a través de su representante legal o apoderado en la Carrera 52 N° 50 - 25 Oficina 536 de la Ciudad de Medellín (Ant.) y correo electrónico gerencia@copatra.com.co

ARTÍCULO SEXTO: ADVIÉRTASE que contra el presente auto no procede recurso alguno, de acuerdo con lo previsto en el Artículo 75 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

Dado en Medellín el

06 DIC 2022

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

OSCAR JAIME JARAMILLO ALVAREZ
Inspector de Trabajo y Seguridad Social
Dirección Territorial Antioquia – Ministerio del Trabajo

Elaboró: **Ojaramillo**
Revisó/Aprobó: **Ojaramillo**

Ruta Electrónica: https://mintrabajo001-my.sharepoint.com/personal/ojaramilloa_mintrabajo_gov_co/Documents/Documentos/DESPIDOS_TERRITORIAL_ANTIOQUIA/2022/DISCAPACIDAD/161_COOPERATIVA_ANTIOQUEÑA_DE_TRANSPORTADORES_LTDA/1_AUTO_DE_AVOQUESE.docx

² Es el nombre de los servicios en la nube de Microsoft. De la misma manera que Google tiene [Google Drive](#) y Apple tiene [iCloud](#), Microsoft proporciona OneDrive para que las personas almacenen e intercambien datos en línea. Si se es usuario de Microsoft, podrá acceder a él en cualquier momento desde el [sitio web de OneDrive](#).