



El empleo  
es de todos

Mintrabajo

Facatativá, 21 de Mayo de 2024

## NOTIFICACION POR AVISO

De acuerdo con lo dispuesto en el Artículo 69 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo – Ley 1437 de 2011, La Dirección Territorial de Cundinamarca – Grupo Atención al Ciudadano y Trámites, realiza la siguiente Notificación por Aviso, con el fin de Notificar a:

- MARIA ISABEL SALAZAR GUALTERO**

En los términos que a continuación se enuncian:

Acto Administrativo que se Notifica	Resolución No. 338 del 2024
Fecha de Acto Administrativo	03 de Abril de 2024
Autoridad que lo Expidió	INSPECTORA DE TRABAJO Y SS del Grupo de Atención al Ciudadano y Tramites
Recurso (s) que Procede (n)	Reposición y en subsidio el de Apelación
Autoridad ante quien debe interponerse el (los) recurso (s)	Ante quien profirió la resolución el de reposición y apelación ante el Director Territorial
Plazo (s) para interponerlo (s)	10 días siguientes a la Notificación por Aviso

Adjunto se remite copia integra del Acto Administrativo en cinco (5) Folio(s) de contenido

### LILIA NAVARRO QUINTERO

Coordinadora Grupo Atención al Ciudadano y Tramites



Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

#### Sede Administrativa

**Dirección:** Carrera 14 No. 99-33  
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

**Teléfonos PBX**  
(57-1) 5186868

#### Dirección Territorial

**Cundinamarca**  
**Dirección:** Calle 2 No. 1 – 52  
Facatativá, Cundinamarca

**Teléfonos PBX**  
(57-1) 3779999

#### Línea nacional gratuita

018000 112518

**Celular**  
120

**www.mintrabajo.gov.co**



## MINISTERIO DEL TRABAJO

## DIRECCIÓN TERRITORIAL DE CUNDINAMARCA

RESOLUCION No. 338 DE 2024

( 03 de Abril )

***“Autorización Terminación Vínculo Laboral o de Trabajo Asociativo a Trabajadores en situación de Discapacidad “***

**LA SUSCRITA INSPECTORA DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL DEL GRUPO DE ATENCION AL CIUDADANO Y TRÁMITES**

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

**Radicado No. 05EE202471250000000450 del 17 de Enero de 2024**

Se decide en el presente proveído la solicitud de Autorización Terminación Vínculo Laboral presentada ante esta Dirección Territorial con el número de radicación **05EE202471250000000450 del 17 de Enero de 2024**, por el Señor **JOSE HELIODORO CABEZAS SUAREZ**, en calidad de apoderado de **THE ELITE FLOWERS S.A.S**, con Nit.800.141.506-1

**I. IDENTIDAD DE LOS INTERESADOS**

**Empleador:**

**THE ELITE FLOWERS S.A.S** C.I identificado con el Nit.800.141.506-1 ,representado por el señor **JOSE HELIODORO CABEZAS SUAREZ** , con domicilio en el Km 4 via Funza-La punta-Cundinamarca y correo electrónico:[tefnotificaciones@eliteflower.com](mailto:tefnotificaciones@eliteflower.com).

**Trabajador:**

**MARIA ISABEL SALAZAR GUALTERO**, identificada con cédula de ciudadanía No. 35.354.249, domicilio: carrera 22 N. 4-36 Sur Barrio Sociego de Madrid - Cundinamarca.correo electrónico:[salazargualtero@gmail.com](mailto:salazargualtero@gmail.com)

**II. HECHOS**

Manifiesta el señor Jose Heliodoro Cabezas Suarez en su calidad de apoderado de THE ELITE FLOWER SAS C.I en los hechos de la solicitud que : “ **...la señora MARIA ISABEL SALAZAR GUALTERO se encuentra actualmente vinculada mediante contrato de trabajo a la sociedad THE ELITE FLOWER S.A.S C.I, desde el 01 de Diciembre de 2007,la señora MARIA ISABEL SALAZAR GUALTERO, se encuentra afectada Por una patología de ORIGEN COMUN se diagnosticada como TRASTORNO DE ANSIEDAD Y DEPRESION, SINDROME SECO Y FIBROMALGIA, por la cual viene siendo atendida por parte de la EPS SALUD TOTAL..La EPS SALUD TOTAL, acorde a lo señalado**

en el hecho anterior otorgó a la trabajadora incapacidades continuas hasta el día 08 de Agosto de 2023..culminada la última incapacidad expedida por la EPS SALUD TOTAL, la trabajadora MARIA ISABEL SALAZAR GUALTERO estaba en la obligación de presentarse a laborar en las instalaciones de l empresa THE ELITE FLOWER S.AS. Cl.,en atención a que trabajadora MARIA ISABEL SALAZAR GUALTERO, omitió su obligación de prestar servicio contratado a partir del día 09 de agosto de 2023, el día 04 de Enero de 2024, THE ELITE FLOWER S.A.S C.I, mediante correo electrónico certificado a través de la empresa de mensajería SERVIENTREGA, al buzón de correo electrónico [salazargualtero@gmail.com](mailto:salazargualtero@gmail.com), registrado en su hoja de vida, comunicación de apertura de proceso disciplinario por ausencia injustificada, para que justificara su ausencia a laborar desde el día 09 de agosto de 2023 y se presentara en la oficina de Gestión Humana el día 05 de Enero de 2024 , a efecto que rindiera descargos por la aludida conducta, que constituía una violación de sus obligaciones y prohibiciones laborales, por no acatar las órdenes e instrucciones del empleador ,....la comunicación mencionada en el hecho anterior, de igual manera le fue remitida por THE ELITE FLOWER S.A.S C.I a la señora MARIA ISABEL SALAZAR mediante correo físico certificado....La señora MARIA ISABEL SALAZAR GUALTERO hizo caso omiso a las citación que le efectuó mi agenciada, omitiendo presentarse a presentarse a prestar el servicio contratado, de igual manera no ha presentado soportes que justifiquen su ausencia, a saber incapacidad médica, registro civil de defunción de familiares por los cuales deba otorgar licencia de luto, o documentos que acrediten que se encuentra afectado por una calamidad doméstica y/o que justifiquen su ausencia en las fechas señaladas en los hechos precedentes. ...Las conductas de la señora MARIA ISABEL SALAZAR GUALTERO se encuentran establecidas como faltas graves en el reglamento interno de trabajo de la empresa, que al efecto señalan con esa calidad en los numerales 2,4 y 7, las siguientes conductas:

"...ARTICULO 85:constituyen faltas graves:

-incumplimiento por parte del trabajador de las políticas, manuales, estatutos, reglamentos, directrices, programas ,códigos ,circulares, procedimientos ,normativas existentes en LA EMPRESA y en general cualquier instrucción que imparta el Empleador.

-La ausencia al trabajo durante todo el día sin justificación suficiente.

-Violación grave por parte del trabajador de las obligaciones y prohibiciones de orden legal( en sentido amplio) contractual y/o reglamentario..”..

A la fecha la empresa no tiene conocimiento que la trabajadora MARIA ISABEL SALAZAR GUALTERO, se encuentre en tratamiento médico .., a la fecha la empresa no ha sido notificada por parte del Sistema General de Seguridad Social sobre la calificación de pérdida de capacidad laboral determinada a la trabajadora MARIA ISABEL SALAZAR GUALTERO.

La señora MARIA ISABEL SALAZAR GUALTERO abusa de su estado de persona en condición de debilidad manifiesta, al incurrir en conductas establecidas como falta grave al ausentarse en los periodos señalados en los hechos anteriores, sin justificación alguna, obligando a mi procurada a mantener activo su contrato de trabajo, con el consiguiente pago de aportes al Sistema General de Seguridad Social y las prestaciones sociales que se viene causando.....”

Mediante Auto No.0078 del 18 de Enero del 2024, la Coordinadora del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de la Dirección Territorial de Cundinamarca Ing. **LILIA NAVARRO QUINTERO** avocó conocimiento y comisionó a la suscrita Inspector(a) de Trabajo y Seguridad Social, para verificar, requerir, tramitar y proyectar el respectivo acto administrativo contentivo de la decisión que haya lugar.

### III. VALIDACION DE DOCUMENTOS

El Despacho procede a realizar la validación de los documentos aportados con la solicitud, con el fin de verificar si realmente la causa por la cual se solicita la Autorización para la Terminación del contrato es objetiva o con justa causa, o si por el contrario obedece a una condición de discapacidad o limitación del trabajador.

El solicitante allegó los siguientes documentos:

- Copia del contrato de trabajo
- Correo electrónico de 04 de Enero de 2024 remitido a la trabajadora MARIA ISABEL SALAZAR GUALTERO
- Comprobante de envío de la citación a descargos remitido desde la empresa de mensajería 4-72Informe del 29 de Agosto de 2023
- **Planillas Pago de Seguridad Social**
- Copia de Desprendibles de Pago

#### I.V. CONSIDERACIONES DEL DESPACHO

Este despacho es competente para pronunciarse en el presente asunto, de conformidad con lo señalado en el Decreto 4108 de 2011, la Ley 1610 de 2013 y Resolución 2143 del 2014.

Este ente ministerial se permite poner de presente lo dispuesto por la Corte Constitucional en cuanto al tema de la estabilidad laboral reforzada, la cual tiene fundamento constitucional y es predicable de todas las personas que tengan una afectación en su salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, toda vez que esa situación particular puede considerarse como una circunstancia que genera debilidad manifiesta y, en consecuencia, la persona puede verse discriminada por ese solo hecho.

En Sentencia de Unificación **SU 049 del dos (2) de febrero de dos mil diecisiete (2017)**, Magistrada Ponente: MARÍA VICTORIA CALLE CORREA, en Sala Plena de la Corte Constitucional señala los siguientes aspectos importantes: *"El derecho fundamental a la estabilidad ocupacional reforzada es una garantía de la cual son titulares las personas que tengan una afectación en su salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, con independencia de si tienen una calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda. La estabilidad ocupacional reforzada es aplicable a las relaciones originadas en contratos de prestación de servicios, aun cuando no envuelvan relaciones laborales (subordinadas) en la realidad. La violación a la estabilidad ocupacional reforzada debe dar lugar a una indemnización de 180 días, según lo previsto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, interpretado conforme a la Constitución, incluso en el contexto de una relación contractual de prestación de servicios, cuyo contratista sea una persona que no tenga calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda."*

#### V. RAZONES QUE FUNDAMENTA LA DECISION

El artículo 26 de la Ley 361 de 1997, es la norma que refleja la protección constitucional al derecho a trabajar, debida a las personas que se encuentren en situación de vulnerabilidad la cual a la letra dice: *"Artículo 26 – No discriminación a persona en situación de discapacidad- En ningún caso la discapacidad de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha discapacidad sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona en situación de discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su discapacidad, 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 H. Corte Constitucional, en Sentencia SU 049 de 2017, Referencia: expediente T-4632398, Magistrada Ponente, Doctora María Victoria Calle Correa, destaca los alcances y similitudes de la

estabilidad laboral reforzada y la estabilidad ocupacional reforzada, esta última en la cual, extiende la protección Constitucional, no solo a los trabajadores que se encuentran en situación de vulnerabilidad por sus condiciones de salud aun cuando no se encuentren calificados, sino a otras modalidades de contratación como el contrato de prestación de servicios y otras formas de ejecución de la labor, en el amplio mundo del trabajo. En uno de sus apartes, la H. Corte manifestó: "5. Segunda cuestión: la estabilidad ocupacional reforzada en los contratos de prestación de servicios, y la aplicación de las prestaciones de la Ley 361 de 1997, interpretada conforme a la Constitución 5.1. La jurisprudencia constitucional ha usado de forma dominante la expresión "estabilidad laboral reforzada" para hacer alusión al derecho fundamental antes caracterizado.

La H Corte Constitucional, en Sentencia T-320/16, Referencia: expediente T-5.187.233, Magistrado Ponente, Doctor Alberto Rojas Rios, al respecto de la significación de la estabilidad laboral reforzada, manifestó:

*"DERECHO FUNDAMENTAL A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE QUIENES SE ENCUENTRAN EN CIRCUNSTANCIAS DE DEBILIDAD MANIFIESTA O INDEFENSION-Reglas jurisprudenciales Cuando un trabajador sufra de una afectación grave a su salud y por causa de ello se encuentre en una situación de debilidad manifiesta, no podrá ser despedido ni su contrato terminado hasta que no se constituya una justa causa, mientras persistan las condiciones que originaron la relación laboral y mientras que no se solicite la autorización de la autoridad laboral competente.*

*La jurisprudencia constitucional ha reconocido que el derecho a la estabilidad laboral reforzada también es aplicable a las relaciones laborales surgidas a partir de la suscripción de un contrato a término definido, motivo por el cual, el vencimiento de su término de duración no es razón suficiente para darlo por terminado cuando el empleado se encuentra en estado de debilidad manifiesta. En este sentido, si el trabajador es un sujeto de especial protección constitucional, en los contratos a término fijo también es imperativo que el empleador acuda ante la oficina del Trabajo con el fin de obtener la autorización correspondiente para dar por terminado el contrato al vencimiento del plazo pactado."*

Esta situación se presenta debido a que lo que protege el fuero de estabilidad laboral esencialmente es el Derecho fundamental al trabajo de quienes se encuentran en situación de vulnerabilidad debido a su estado de salud o su discapacidad. Cuando el trabajador se encuentra inmerso en una causal objetiva para dar por terminado el contrato de trabajo, igualmente debe solicitar la autorización del Ministerio de Trabajo para la desvinculación del trabajador, caso en el cual el Empleador debe probar ante el Inspector de Trabajo, que la causal objetiva de terminación unilateral del contrato de trabajo es una causa distinta al del padecimiento de salud del trabajador.

Por ello, cuando el Empleador tiene a su servicio un trabajador aforado debido al estado de vulnerabilidad por cuestiones de salud y haya una causa objetiva que es la terminación del contrato de trabajo, distinta al estado de salud del trabajador, el Empleador debe solicitar autorización ante el Ministerio de Trabajo para su desvinculación, casos en el cual la carga de la prueba es para el Empleador, quien debe demostrar ante la Autoridad administrativa del Ministerio de Trabajo, que la causal por la cual se solicita el permiso para desvincular al trabajador es una causal objetiva diferente a la del padecimiento del trabajador.

Para el caso en concreto, este Despacho evidencia que la solicitud de Autorización ante este Ministerial obedece a la contenida en el numeral 6° del artículo 62 del C.S.T : " . **Numeral 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...y violando el artículo 85 del reglamento interno de trabajo numeral 3 el incumplimiento por parte del Trabajador de políticas, manuales, estatutos, reglamentos, directrices, programas, al trabajo durante el todo día sin justificación suficiente Numeral 06dp códigos, circulares, procedimientos, normativas existentes en la empresa y en general cualquier instrucción que imparta el Empleador Numeral 8 Violación grave por parte del trabajador de las obligaciones y prohibiciones de orden legal (en sentido amplio)contractual y**

**reglamentario , como fue el no presentarse a trabajar desde el 09 de Agosto de 2023 sin causa o justificación alguna."**

Expuesto lo anterior, se AUTORIZARÀ el despido del Trabajador por existir una causa objetiva, la cual excluye, que la ruptura del vínculo laboral esté basada por la situación de discapacidad.

Es necesario recordar que los funcionarios del Ministerio del trabajo no somos competentes para declarar derechos ni dirimir las diferentes controversias que se presenten en las relaciones laborales, pues tales declaraciones resultan de ser competencia exclusiva de la Rama Judicial del Poder Público, de conformidad con lo descrito en el artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo el cual consagra: " 1. Modificado por el art. 20, Ley 584 de 2000. El nuevo texto es el siguiente: "(...), Dichos funcionarios no quedan facultados, sin embargo, para declarar derechos individuales ni definir controversias cuya decisión esté atribuida a los jueces, aunque sí para actuar en esos casos como conciliadores..."

Conforme a lo expuesto, LA SUSCRITA INSPECTORA DE TRABAJO ADSCRITA AL **GRUPO DE ATENCION AL CIUDADANO Y TRAMITES** DE LA DIRECCIÓN TERRITORIAL DE CUNDINAMARCA DEL MINISTERIO DEL TRABAJO,

En consecuencia

### RESUELVE

**ARTICULO PRIMERO: AUTORIZAR** a la empresa **THE ELITE FLOWER S.A.S** identificada con el NIT. 800.141.506-1900.517.666-1 con domicilio en el KM 4 vía Funza-la punta-cundinamarca representada por el señor JOSE HELIODORO CABEZAS SUAREZ en calidad de apoderado e- mail: tefnotificaciones@eliteflower.com, para terminar el contrato individual de trabajo de la señora **MARIA ISABEL SALAZAR GUALTERO**, identificada con la cédula de ciudadanía N° 35.354.249 por las razones expuestas en la parte motiva de la presente proveído.

**ARTÍCULO SEGUNDO: NOTIFICAR** a los interesados el contenido de la presente resolución, de acuerdo con lo señalado en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo (Ley 1437 de 2011).

**ARTÍCULO TERCERO: INFORMAR** en la diligencia de notificación que contra la presente resolución procede el recurso de reposición y el de apelación de conformidad con el artículo 74 y siguientes del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

**ARTÍCULO CUARTO:** Una vez en firme el presente acto administrativo realizar el Archivo Definitivo.

### NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE



**CAROLINA MORENO ZEA**

Inspectora de Trabajo Grupo De Atención al Ciudadano y Tramites

