



CARTAGENA, 17 DE ENERO DE 2024

No. Radicado: 08SE2024731300100000114
Fecha: 2024-01-17 02:17:06 pm
Remitente: Sede: D. T. BOLÍVAR
Depen: GRUPO DE PREVENCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL
Destinatario VICTOR TATIS
Anexos: 1 Folios: 1
08SE2024731300100000114

Al responder por favor citar este número de radicación



Para verificar la validez de este documento escanee el código QR, el cual lo redireccionará al repositorio de evidencia digital de Mintrabajo.

Señor(a)

VICTOR ISAAC TATIS HERRERA

Dirección: barrio El Pueblo Calle 14 No. 11 – 12

Cartagena - Bolívar

ASUNTO: Radicación: 013EE2020711300100003640

PETICIONARIO: VICTOR ISAAC TATIS HERRERA

INTERESADO: FERREIRA SALTARIN Y CIA LIMITADA

Respetado Señor(a), Doctor(a),

Comedidamente me permito enviarle el siguiente **AVISO**, por el cual se notifica la **RESOLUCION No 934 de fecha 01 de agosto de 2023** expedida por el Coordinador del Grupo Atención al Ciudadano y Trámite del Ministerio de Trabajo.

Se notifica a las partes jurídicamente interesadas de conformidad con la Ley 1437 de 2011 Artículos 65 y siguientes del nuevo Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo y solo proceden las acciones contencioso- administrativas.

Se advierte, que la notificación se considerará surtida al finalizar el día siguiente al de la entrega del aviso en el lugar de destino, haciéndole saber que contra la presente providencia es procedente el Recurso de reposición ante la Coordinación de Grupo Atención al Ciudadano y Trámite y en Subsidio de Apelación ante el Despacho del Director de la Dirección Territorial Bolívar del Ministerio del Trabajo, debidamente fundamentados, interpuesto dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a su notificación.

Se Anexan: doce (12) folios de la resolución en mención

Atentamente,

Dirección Territorial de Bolívar
Kra 10B No. 32 C – 24, antiguo edificio Agustín Codazzi, barrio centro sector la matuna.
Cartagena de Indias – Bolívar
Teléfono: 6013779999 Ext: 13250



Trabajo

CRENCIANO ESCORCIA REYES
Inspector de Trabajo y Seguridad Social
Elaboró, transcribió; cescorcia

Anexo: Lo enunciado y firmado digitalmente

Dirección Territorial de Bolívar
Kra 10B No. 32 C - 24, antiguo edificio Agustín Codazzi, barrio centro sector la matuna.
Cartagena de Indias - Bolívar
Teléfono: 6013779999 Ext: 13250



Libertad y Orden

**RESOLUCIÓN NÚMERO 934
1 DE AGOSTO DE 2023**

"Por medio de la cual se resuelve una solicitud de autorización de terminación de relación laboral de trabajador en condición de discapacidad o debilidad manifiesta"

EL SUSCRITO COORDINADOR DEL GRUPO DE ATENCIÓN AL CIUDADANO Y TRÁMITES DE LA DIRECCIÓN TERRITORIAL DE BOLÍVAR

En uso de sus facultades legales en especial las conferidas por la Resolución No. 2143 de mayo 28 de 2014 numeral 30 y el artículo 240 del Código Sustantivo del Trabajo

CONSIDERANDO

Se decide en el presente proveído la solicitud de Autorización Terminación Vínculo Laboral presentada ante esta Dirección Territorial Bolívar radicada con el No. 013EE2020711300100003640 del 28 de septiembre del 2020, por la señora **CECILIA ESTHER SALTARIN MORENO** identificada con la Cedula de ciudadanía No. 32.667.426, en su condición de representante legal de la empresa **FERREIRA SALTARIN Y CIA LIMITADA** con NIT. **800106758-6**, con domicilio principal en la El Líbano, AV Pedro de Heredia Calle 31A No. 49C - 45, correo electrónico: ferresa_1@hotmail.com, mediante la cual solicita autorización de terminación de contrato por justa causa a trabajador con debilidad manifiesta del trabajador señor **VICTOR ISAAC TATIS HERRERA**, identificado con la Cédula de Ciudadanía número 9.203.606, con domicilio en el barrio El Pueblo Calle 14 No. 11 - 12, quien se encuentra en estado de debilidad manifiesta; de acuerdo con la competencia otorgada en la circular interna 0049 del 01 de agosto del 2019 proferida por el Ministerio de Trabajo, motivada en el Literal A) numeral 5º y 6º del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el Decreto 2351, y de más normas concordantes y aplicables a esta solicitud.

Fundamenta su solicitud entre otros en los siguientes:

HECHOS:

1. Que el señor **VICTOR ISAAC TATIS HERRERA**, suscribió el día 22 de agosto de 2016 un contrato laboral a término fijo inferior a un año con la empresa **FERREIRA SALTARIN Y CIA LIMITADA**, para desempeñar el cargo de conductor generales. Que el cargo tiene sus funciones claras y específicas en el Manual de Funciones de la empresa.
2. Que el día 3 de enero de 2017, se suscribe un nuevo contrato también a término fijo inferior a un año con la empresa **FERREIRA SALTARIN Y CIA LIMITADA**, con fecha de terminación a 31 de diciembre del mismo año, desempeñando el cargo de servicios generales/conductor. Que el día 12 de marzo de 2017, y de forma desafortunada siendo las 7:46 el señor **VICTOR ISAAC TATIS HERRERA** ingresa a la Clínica de la EPS Salud Total, con un diagnóstico de HEMORRAGIA INTRAENCEFALICA, NO ESPECIFICA, entrando a sí a la Unidad de Cuidados Intensivos, y dado de alta, el médico tratante le ordeno una serie de procedimiento para lo cual, le recetó una variedad de medicamentos y tratamientos, siendo incapacitado para trabajar en repetidas ocasiones, acumulando un periodo de incapacidad superior a 6 meses continuos.

24/6

4. Que, llegada la información al mentado Fondo de Pensional, este dispone los trámites necesarios para que su afiliado ya calificado por pérdida de capacidad laboral, para lo cual lo remite a una aseguradora para que sea calificada, que la compañía calificadoras fue SEGUROS BOLIVAR.
5. Que, en efecto, en efecto el día 23 de agosto de 2019, los médicos calificadoras consideraron que el afiliado del Fondo de Pensiones, **VICTOR ISAAC TATIS HERRERA**, tenía una pérdida de capacidad laboral en un porcentaje equivalente al **68.98%**, pero le fue negada la pensión de invalidez argumentando que no cumplía con los requisitos establecidos en la ley acceder a ella.
6. Que consecuentemente se le **APRUEBA LA DEVOLUCIÓN DE SALDO POR NO PENSION DE INVALIDEZ.**
7. Que comoquiera que a la fecha de estructuración de la invalidez es posterior a la vigencia de la Ley 100 de 1993 es aplicable a lo estipulado en el artículo 1 de la Ley 860 de 2003. "Que el afiliado a la fecha en que se estructuró la invalidez contara con una edad igual o superior a 20 años y que no cumplió con el requisito de haber cotizado (50) semanas en los tres (3) años anteriores a la fecha de la estructuración de la invalidez"
8. Que, al finalizar todos estos trámites, la Junta médica interdisciplinaria de calificación, de SEGUROS DE INVALIDEZ Y SOBREVIVIENTES DE LA COMPAÑÍA SEGUROS BOLIVAR S.A.; diagnostica que el trabajador debe ser pensionado, más su fondo dictamina que no cumple con los requisitos.
9. Dice que, de conformidad con la normatividad precitada, es justa causa para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo, la incapacidad superior a 180 días, originada en enfermedad o accidente de origen común, y que hace imposible la prestación del servicio ya que el señor **VICTOR ISAAC TATIS HERRERA** está inhabilitado para el trabajo en la empresa, por cuanto se hicieron un estudio profundo para conocer si podía ser reubicado si fuera necesario, siendo estudiado uno a uno todos los cargos existentes en la compañía, evidenciando definitivamente que el señor VICTOR TATIS, no encaja en ninguno de los perfiles de cargo de la empresa.
10. Que al mirar también la MATRIZ DE IDENTIFICACIÓN DE PEIGROS, VALORACION DE RIESGOS Y DETERMIANCIÓN DE CONTROLES, la cual tiene sus parámetros basados en las normas de la ARL, concluyen que el trabajador estaría expuesto en cualquiera de los cargos.
11. Que la empresa **FERREIRA SALTARIN Y CIA LIMITADA**, ha cumplido hasta el momento con el Reglamento legal, haciendo el pago correspondiente de las prestaciones de ley a dicho trabajador.
12. a) Que el trabajador **VICTOR ISAAC TATIS HERRERA**, recibió información el 27 de enero de 2020, de la aprobación de una devolución de saldos, y no informo a la empresa de esta circunstancia que le había notificado el Fondo de Pensiones. b) Que por motivo de pandemia la empresa cerró las puertas el día 20 de marzo de 2020 y reabrió literalmente el día 1º de junio de 2020.
13. Que la empresa se entera de esta circunstancia a mediados del mes de septiembre, por lo que empezó a indagar y encontró que la junta médica interdisciplinaria de calificación, de SEGUROS DE INVALIDEZ Y SOBREVIVIENTES DE LA COMPAÑÍA DE SEGUROS BOLIVAR S.A.; ya había dado su respuesta y así mismo el fondo de pensiones y cesantías COLFONDOS, también había emitido su respuesta, cual era que el trabajador tenía **APROBADO UNA DEVOLUCIÓN DE SALDO POR NO PENSION DE INVALIDEZ.**
14. Que, ante esto, la empresa se comunica con la abogada del empleado, la cual manifiesta que estos son ciertos pero que el señor VICTOR TATIS HERRERA, no está interesado en esta devolución de saldo, sino en la pensión como tal

RESOLUCIÓN 934 DEL 1 DE AGOSTO DE 2023 HOJA 3 de 23

"Por medio de la cual se resuelve una solicitud de autorización de terminación de relación laboral de trabajador en condición de discapacidad o debilidad manifiesta"

16. Que la empresa encontrándose a la espera de la respuesta de fondo inicio un estudio profundo para poder reubicar al trabajador si fuera esto necesario, que estudio uno a uno todos los cargos que existen y el señor VICTOR TATIS, no encajo en ninguno de los perfiles de cargo de la empresa.

PRUEBAS Y ANEXOS:

1. Solicita oír en declaración a la jefe de recursos Humanos, para que dé constancia de todos los esfuerzos y diligencias que se hicieron en tratar de reubicar al trabajador y materialmente esto fue imposible por el riesgo que conllevan todas las áreas de la empresa.
2. Carta de solicitud de la empresa
3. Historia clínica del trabajador
4. Dictamen médico
5. Matriz de identificación de peligros, evaluación y control de riesgo (estudio puesto de trabajo)
6. Manual de funciones
7. Contratos laborales 2016/2017
8. Calificación y puntaje de Seguros Bolívar
9. Causal de Negación del Fondo de Pensiones COLFONDOS
10. Respuesta de Colfondos para pensión
11. Examen de ingreso
12. Solicita inspección ocular para que se constate la veracidad de lo que se plantea y el dicho del jefe de Recursos Humanos.

SOLICITUD.

Que se le autorice dar por terminado la relación laboral, entre la empresa FERREIRA SALTARIN Y CIA LTDA y el señor VICTOR ISAACC TATIS HERRERA, por las razones expuestas y como lo manda la ley.

DE LA COMISIÓN DEL INSPECTOR:

Mediante Auto N° 777 del 11 de noviembre del 2020, el Doctor SIMÓN SARA FONSECA Coordinador del Grupo de Atención al Ciudadano y Tramites de la Dirección Territorial Bolívar, comisionó al doctor EDUARDO HERNANDEZ MARTELO Inspector de Trabajo y Seguridad Social, para estudiar dicha petición, Proyectara Resolución e informara su Despacho.

Con Auto de fecha veintitrés (23) de noviembre de 2020, el Inspector de Trabajo Avocó el conocimiento.

Mediante comunicación calendada ocho (8) de febrero de 2021 vía email correo electrónico ferresa1@hotmail.com el Inspector de Trabajo comisionado procedió solicitarle a la empresa FERREIRA SALTARIN Y CIA LTDA lo siguiente:

- Informar sí continúa o no, el vínculo laboral del señor VICTOR ISAAC TATIS HERRERA.
- Certificado de Existencia y Representación Legal y/o registro mercantil reciente.
- Copia de los contratos de trabajo.
- Examen de ingreso del VICTOR ISAAC TATIS HERRERA.

247

- Acatamiento por parte del empleador de las recomendaciones médicas prescritas en favor del trabajador.
- Estudio de los puestos de trabajo con el objeto de determinar si efectivamente en la empresa existe o no un cargo acorde a la salud y/o de la discapacidad del (a) trabajador y el cargo a desempeñar.
- Informar si se realizaron movimientos de personal necesarios para el reintegro o la reubicación laboral.
- Concepto médico laboral que certifique que la discapacidad y/o situación de salud del trabajador es incompatible e insuperable con el cargo que desempeña con el cargo que desempeña o en los otros posibles cargos existentes en la empresa.
- Cualquier otro documento mediante el cual, el empleador pruebe haber agotado todas las posibilidades de reincorporación o reubicación laboral mencionados y que, en los puestos de trabajo existentes en la empresa, empeoraría la condición de salud del trabajador o que definitivamente con base en las capacidades residuales del trabajador, no existe un puesto de trabajo para ofrecerle conforme a su estado de salud.
- Relación de incapacidades.
- Copia de los tres últimos Aportes al Sistema de Seguridad Social Integral.
- Con el fin de no transgredir el derecho constitucional al debido proceso, se solicita aportar correo electrónico, número de contacto y dirección actualizada del trabajador, a efectos de comunicación y notificación.

Haciéndole saber que la respuesta al presente requerimiento debería ser enviada a los correos dtbolivar@mintrabajo.gov.co y jacevedo@mintrabajo.gov.co en un término no superior a cinco (5) días hábiles contados a partir del día siguiente del recibo de la presente comunicación; a la vez advirtiéndosele, que en el evento de no se le dé cumplimiento al requerimiento, se archivará por desistimiento tácito, de acuerdo con lo establecido en lo dispuesto en el artículo 1° de la Ley 1755 del 2015, por medio de la cual, se regula el derecho de petición y se sustituyen los artículos 13 al 33 de la Ley 1437 del 2011. (Folio 10 al 105 del expediente)

Con escrito recibido el 18 de septiembre de 2021 via email correo institucional, BAJO EL Radicado No. 05EE2021711300100001130 la empresa FERREIRA SALTARIN Y CIA LTDA, a través de la señora CECILIA SALTARIN MORENO da respuesta a lo requerido por el Despacho. (Folio 106 al 193 del expediente)

EL Despacho al proceder a analizar la documentación allegada por la empresa FERREIRA SALTARIN Y CIA LTDA, a través de la señora CECILIA SALTARIN MORENO, considero procedente nuevamente solicitar se informara y/o reiterar aportar los siguientes documentos:

- Concepto, certificación o dictamen mediante el cual informe si el trabajador se encuentra actualmente en tratamiento o rehabilitación, si culmino, no existe posibilidad de culminarse o no es procedente.
- Concepto médico laboral que certifique que la discapacidad y/o situación de salud del trabajador es incompatible e insuperable con el cargo que desempeña con el cargo que desempeña o en los otros posibles cargos existentes en la empresa.
- Cualquier otro documento mediante el cual, el empleador pruebe haber agotado todas las posibilidades de reincorporación o reubicación laboral mencionados y que, en los puestos de trabajo existentes en la empresa, empeoraría la condición de salud del trabajador o que definitivamente con base en las capacidades residuales del trabajador, no existe un puesto de trabajo para ofrecerle conforme a su estado de salud.

248

(operario)." Sin embargo, solo se encontró la constancia de afiliación de la ARL SURA. Igualmente, se le solicita aportar la del personal no operario y/ administrativo.

En el requerimiento se le aclara al empleador que, para acreditar que se ha realizado el proceso de rehabilitación, este debe oficiar a la EPS o ARL a la que se encuentra afiliado el trabajador, y solicitar el estado del proceso de rehabilitación. La respuesta de la EPS o ARL se debe adjuntar a la contestación del presente requerimiento.

Igualmente, el empleador, para acreditar que llevó a cabo de manera razonable y diligente los ajustes administrativos y organizacionales que proceso de rehabilitación y reincorporación ameritan, deben soportar de manera suficiente y motivada las razones por las cuales manifiestan, y para lo anterior se debe certificar por parte de la empresa:

1. La implementación al interior de la empresa del Sistema de Seguridad Salud en el Trabajo.
2. Oficiar a la administradora de Riesgos Laborales para que informe sobre la participación del trabajador en los programas terapéuticos y en los tratamientos médicos necesarios para su recuperación y rehabilitación funcional y ocupacional.
3. El acatamiento por parte del empleador de las recomendaciones médicas en favor del trabajador.
4. Oficiar a la administradora de Riesgos Laborales para que se informe sobre la existencia de un proceso de rehabilitación Laboral (sí el trabajador tiene la posibilidad de reincorporarse al trabajo), y en donde se informe los recursos y acciones adelantadas por la empresa con la finalidad de equipar las capacidades y actitudes del trabajador en situación de discapacidad con las exigencias de desempeño en el ambiente laboral.

Que la respuesta al presente requerimiento debía ser enviada a los correos dtbolivar@mintrabajo.gov.co y jacevedo@mintrabajo.gov.co en un término no superior a quince (15) días hábiles contados a partir del día siguiente del recibo de la presente comunicación; advirtiéndosele, que en el evento en que no se dé cumplimiento al requerimiento, se archivaría por desistimiento tácito, de acuerdo con lo establecido en lo dispuesto en el artículo 1° de la Ley 1755 del 2015, por medio de la cual, se regula el derecho de petición y se sustituyen los artículos 13 al 33 de la Ley 1437 del 2011. (Folio 194 al 201 del expediente)

Con escrito radicado bajo el número 05EE2021711300100003618 de 1° de julio de 2021, la señora **CECILIA SALTARIN MORENO** en su condición de Representante legal de la empresa **FERREIRA SALTARIN Y CIA LTDA**, da respuesta al requerimiento en los siguientes términos:

Que la empresa **FERREIRA SALTARIN Y CIA LTDA**, cuenta con un organigrama y un manual de funciones, diseñado de acuerdo con la necesidad de la misma.

Que estos puestos de trabajo vienen entrelazados en las competencias laborales de cada trabajador y con los conocimientos que este debe tener para desempeñar dicho cargo. Que la empresa también cuenta con una matriz de riesgo la cual se realizó tomando como base un levantamiento de información de cada puesto. Todos estos procesos que la empresa ha realizado llevan como fin el de minimizar el impacto de riesgos laborales de cada empleado, y por ello la empresa deplora que el señor **VICTOR TATIS HERRERA**, no encaja ningún perfil laboral, adicional del que el realizaba, que tampoco puede realizar, ya que el mismo trae un alto riesgo de estos da fe la certificación de la ARL SURA, como también es cierto que la empresa ha acompañado al

Dice que los puestos disponibles de los cuales se solicita información son los siguientes:

- **CONDUCTOR:**

ÁREA DE COMPETENCIA REQUISITOS

EDUCACIÓN

Básica primaria o Bachiller, preferiblemente técnico o tecnólogo logística y transporte, conocimiento en mecánica básica. Con más de (5) años de experiencia en manejo de maquina y vehículos de cargas, o trabajos similares en rectificadoras.

FORMACIÓN

Conocimiento de mecánica básica, preferiblemente tener conocimiento de manejo industrial y metrología, transportes y logística.

- **HABILIDADES ADMINISTRATIVAS Y TÉCNICAS** Proactivo Relaciones Interpersonales creatividad.

EXPERIENCIA Cinco (5) años en cargos similares.

EDUCACION Básica primaria o Bachiller, preferiblemente Técnico o Tecnólogo logística y transporte, conocimientos en mecánica básica. Con más de (5) años de experiencia en manejo de Máquinas y vehículos de cargas, o trabajos similares en rectificación.

FUNCIONES DEL CARGO

- Revisar e inventariar apartes y piezas de motor.
- Evidencias fotográficas de recepción y entrega de motores.
- Embarque de motor y piezas del mismo, custodiándolo hasta la empresa.
- Elaborar Orden de recibido de motor poniendo a firmar a quien entrega, tomando notas de recomendaciones y medidas o criterios del mecánico de manera verbal para apertura de orden de trabajo
- Informar al jefe de taller por escrito con la orden de recibido y retroalimentando los requerimientos u observaciones del mecánico de manera verbal para apertura de orden de trabajo.
- Validar diariamente estado del vehículo y prepararlo para el transporte (inspección preoperacional)
- Informar con antelación y preferiblemente por escrito anomalías y posibles averías para mantenimiento preventivo y correctivo del vehículo.
- Revisar e inventariar partes y piezas de motor al recibir y trasladar a dirección de cliente (mecánico).
- Limpieza de vehículo al terminar actividades.
- Realizar todas aquellas funciones propias del cargo o que le sean asignadas por su jefe inmediato.
- Cumplir con la política de calidad y los protocolos del sistema de gestión de calidad.

- Conocer los factores de riesgos propios de su cargo, a su vez los efectos derivados de la exposición y las medidas preventivas y de protección en toda la empresa y fuera de ella.
- Mantener los lineamientos de ética y rigor en cada una de las funciones realizadas en su cargo.
- Aportar con base a su experiencia sugerencias que permitan controlar o evitar riesgos existentes en su vehículo de trabajo y aplicación de la misma en sus actividades diarias.
- Rendir cuentas a los superiores de sus funciones y responsabilidades.
- Mantener bajo confidencialidad la información otorgada en cartas, informes o fichas técnicas en catálogos y manuales.
- Custodiar todas las herramientas y accesorios del vehículo e informar con tiempo a su jefe inmediato cuando sea necesario cambiar o reparar alguno.
- Informar con tiempo los vencimientos de documentos legales para circulación de vehículo (SOAT – TECNICOMECANICA – PERMISOS – IMPUESTOS).
- Realizar cabios de aceites y mantenimientos preventivos.

AYUDANTE DE TALLER/SERVICIOS GENERALES:

ÁREA DE COMPETENCIAS REQUISITOS

EDUCACIÓN Básica primaria o Bachiller, preferiblemente Técnico en máquinas, con más de (2) años en manejo de herramientas, o trabajos similares en rectificadoras.

FORMACIÓN Conocimientos de Mecánica o trabajos en talleres industriales.

HABILIDADES ADMINISTRATIVAS Y TÉCNICAS Proactivo Relaciones Interpersonales Creatividad.

EXPERIENCIA Cinco (5) años en cargos similares

EDUCACIÓN

FUNCIONES DEL CARGO

- Recibir y realizar inventarios de partes de cada motor para lavado plenamente identificado y marcados con su tarjeta de operación.
- Desarme y Clasificar la partes y accesorios de los motores para establecer tipo de lavado teniendo en cuenta el tipo de material.
- Asegurar y custodiar accesorios que se puedan extraviar, hasta la entrega del motor según el número de orden que indique las mismas
- Validar estado de máquina para lavado y ajustarla según tipo de motor.
- Informar sobre cualquier anomalía o evidencias físicas de averías en la partes y piezas del motor.
- Entregar en cada área las partes necesarias para completar el ciclo de rectificación.
- Solicitar materiales, insumos y herramientas necesarias, que faciliten y contribuyan a los mejores acabados en la limpieza general de motores.
- Limpieza de máquinas al finalizar actividades y despejar áreas críticas en su área de trabajo.

RESPONSABILIDADES DEL CARGO

- Conocer los factores de riesgos propios de su cargo, a su vez los efectos derivados de la exposición y las medidas preventivas y de protección de toda la empresa.
- Mantener los lineamientos de ética y rigor en cada una de las funciones realizadas en su cargo.
- Aportar con base a su experiencia sugerencias que permitan controlar o evitar riesgos existentes en su lugar de trabajo y aplicación de las mismas en sus actividades.
- Mantener organizada área de lavado y sus alrededores, evitar acumulación de motores.
- Rendir cuentas a los superiores de sus funciones y responsabilidades.
- Sacar al aire del compresor preferiblemente en las mañanas antes de iniciar labores.
- Mantener bajo confidencialidad la información otorgada en catálogos y manuales.
- Custodiar todas las herramientas, accesorios y francés de la maquina e informar con tiempo a su jefe inmediato cuando sea necesario crear, modificar o repara alguno.
- Realizar cambio de aguas, aceites y emulsiones propias de la maquina en compañía del coordinador de operaciones.
- Informar posibles averías, fisuras o daños en diagnósticos inicial y final de las pruebas hidrostáticas que afecten el funcionamiento del motor.
- Cumplir con la política de calidad y los protocolos del sistema de gestión de calidad.
- Participar activamente en el sistema de gestión de calidad.

FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Procurar el cuidado integral de salud.

Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud.

Indican que quieren demostrar que el reintegro del empleado sería perjudicial para su salud, ya que este no puede someterse a temperaturas altas trabajo bajo estrés, cargar y mover piezas pesadas, áreas de trabajos peligrosos. Adicional a esto si bien es sabido su patología de base es degenerativa y repetitiva, causando aún más temor al reintegro ya que si le repite el episodio en instalaciones de la empresa podría costarle la vida.

EN CUANTO A LA SITUACIÓN GENERAL DEL SEÑOR VICTOR TATIS TIENEN:

VICTOR TATIS HERRERA identificado con la cédula de ciudadanía número 9.03.606, quien se encuentra discapacitado por enfermedad ACCIDENTE VASCULAR ENCEFALICO AGUDO NO ESPECIFICADO COMO HEMORRAGICO O ISQUEMICO, la cual es una ENFERMEDAD GENERAL, haciendo la aclaración que no se trata de una ENFERMEDAD LABORAL.

Que los documentos que fueron solicitados por el a la ARL niegan dárselos ya que el empleado no entra por atención de ARL sino por la EPS y pasa a manos del fondo de pensión COLFONDOS y el cual realiza su proceso de evolución con los médicos laborales de SEGUROS BOLÍVAR, QUIENES ESTIPULAN el DICTAMEN DE DETERMINACIÓN DE ORIGEN Y/O PERDIDA DE DISCAPACIDAD LABORAL OCUPACIONAL, dando como repuesta 64,98% de discapacidad, más sin embargo el fondo de pensión COLFONDOS responde a la solicitud de pensión, que el señor VOCTOR TATIS HERRERA, que le fue aprobada una devolución de saldo (BONO PENSIONAL)

RESOLUCIÓN 934 DEL 1 DE AGOSTO DE 2023 HOJA 9 de 23

"Por medio de la cual se resuelve una solicitud de autorización de terminación de relación laboral de trabajador en condición de discapacidad o debilidad manifiesta"

su fidelidad (de cotización para con el sistema sea al menos del veinte por ciento (20%) del tiempo transcurrido entre el momento en que cumplió veinte (20) años y la fecha de la primera calificación del estado de invalidez.

Que después de esta respuesta el señor VICTOR TATIS HERRERA, se niega a tomar el bono pensional, y antepone un proceso legal en contra del Fondo, proceso el cual se ha demorado demasiado, quedando el señor Tatis a dependencia de la empresa la cual durante estos cuatro (4) años que lleva el señor Tatis en el proceso se ha visto perjudicada, ya que el no PRESENTA INCAPACIDADES, proceso evolutivo ningún otro documento que deje ver su salud actual o como va su proceso jurídico.

Que la empresa FERREIRA SALTARIN Y CIA LTDA, ha sumido el pago de prestaciones de ley por esos cuatro (4) años, sin tener a ciencia cierta cual sería la solución a este problema.

Por ello la empresa sta solicitando el respectivo permiso para cancelación del contrato del señor VICTOR TATIS HERRERA, ya que la empresa cree que esto es un problema entre el fondo de pensiones y cesantías COLFONDOS y el señor VICTOR TATIS HERRERA.

Que en los documentos anteriormente enviados por la empresa a esta oficina SE VE CON CLARIDAD que se han agotado todos los recursos, pero el señor VICTOR TATIS no puede ser reubicado, ya que no encaja en ninguno de los perfiles de cargo administrativos de esta empresa, ya que la misma es una empresa pequeña con una sola sede en el cual se encuentra ahí mismo sus oficinas, motivo por el que presenta un alto riesgo laboral, tal y como se desprende de la certificación de la ARL. También se anexo respuestas del dictamen dado por SEGUROS BOLÍVAR Y EL FONDO DE PENSIONES Y CESANTÍAS COLFONDO.

Que la empresa ha tenido la mayor disposición de ayuda para con el empleado, más los documentos entregados por la EPS SALUD TOTAL deja entrever que este ha sido negligente, pues no está realizando ninguna rehabilitación, no asiste a los controles médicos aludiendo que no cuenta con favor monetario, para asistir a dichas citas.

Que a raíz de la respuesta dada por el Fondo de Pensiones la EPS se niega a seguir dando incapacidades al señor VICTOR TATIS HERRERA.

Que la empresa le ha solicitado al señor Tatis en repetidas oportunidades que presente las incapacidades y este hace caso omiso o simplemente dice que no tiene, que hablen con su abogado a ver que les dice, respuesta como esa les deja claro que el empleado no está realizando ningún proceso para agilizar su pensión que es lo que él quiere porque así lo ha manifestado.

Indica que como empresa se está pagando por un servicio que el trabajador no está prestando y aparte de todo ni siquiera se conoce la evolución clínica del empleado, ya que como reitera que se le ha llamado, y le han pasado escritos a través de su correo solicitando información referente a su proceso, pero la respuesta siempre ha sido negativa.

Que por tal motivo solicitan el permiso de terminación de contrato.

Con escrito oficial de fecha siete (7) de septiembre de 2021, el Inspector de Trabajo comisionado les informa a la empresa FERREIRA SALTARIN Y CIA LIMITADA E S Y CIA LTDA que se recibió

Reiterándole aportar cualquier otra documentación relacionada con el proceso de reubicación y reincorporación del trabajador, en el caso de haberse realizado.

Haciéndole saber que la respuesta al presente requerimiento debería ser enviada a los correos dtbolivar@mintrabajo.gov.co y jacevedo@mintrabajo.gov.co en un término no superior a diez (10) días hábiles contados a partir del día siguiente del recibo de la presente comunicación; a la vez advirtiéndosele, que en el evento de no se le dé cumplimiento al requerimiento, se archivará por desistimiento tácito, de acuerdo con lo establecido en lo dispuesto en el artículo 1° de la Ley 1755 del 2015, por medio de la cual, se regula el derecho de petición y se sustituyen los artículos 13 al 33 de la Ley 1437 del 2011. (Folio 228 del expediente)

Mediante escrito recibido vía correo institucional el día diez (10) de septiembre de 2021, a la hora de las 9: 16 a.m, la señora CECILIA SALTARIN MORENO en su condición de Representante Legal de la empresa FERREIRA SALTARIN Y CIA LIMITADA F.S. Y CIA LTDA, da respuesta a lo solicitado por el Despacho en los siguientes términos:

Con la presente informa que el día ocho (8) de septiembre le solicitaron a la EPS SALUD TOTAL, se les facilitara un detallado de la evolución del señor VICTOR TATIS HERRERA, de su condición física, ya que en días pasados por llamadas telefónicas una asesora de la EPS no les aclaró, que por el señor TATIS, el haber sido calificado con un puntaje mayor del 50%, no se puede solicitar estudio de reubicación, pues está claro que su porcentaje les dice que su estado de discapacidad le impide labrar, a raíz de esto la empresa solicito le fuera pasado por escrito dicha información para así poder envíale a Ministerio la respuesta. (Folio 234 del expediente)

Con escrito recibido vía correo institucional el día 27 de octubre de 2021, a la hora de las 13:47 p.m, la señora CECILIA SALTARIN MORENO en su condición de Representante Legal de la empresa FERREIRA SALTARIN Y CIA LIMITADA F.S. Y CIA LTDA, prosigue dando respuesta a lo solicitado por el Despacho, manifestando que según lo requerido sobre la información del estado del señor VICTOR TATIS, la EPS SALUD TOTAL les dio como respuesta, que el proceso de reubicación del empleado no es viable solicitarlo ya que debido al puntaje dado por la Junta Médica del Fondo de Pensiones es muy alto para un proceso de reubicación, que les dejan saber que ellos como empresa no nos dan la información solicitada pues esta la debe solicitar el usuario directamente, y que por otro lado les comenta que el empleado no ha asistido a ninguna cita con medicina laboral ya que este nunca la ha solicitado así como tampoco a pedido una respuesta de su evolución. Que al observar esto la han solicitado al empleado colaborarles con este tema y la respuesta de el ha sido que tiene un empleado y que no se comuniquen con el señor EDUARDO, afirma que se siente bastante preocupada porque ve que este tema va a un callejón sin salida, en el cual la única salida que se ve afectada es la empresa, puesto que no puede reubicarlo, que no pueden terminar un contrato que se vence el 31 de diciembre de 2021, y se pregunta, que se puede hacer, ante la negativa del empleado de la EPS y del Fondo, por lo que solicitan se le colabore con el tema. (Folio 235 del expediente)

Como quiera que el Inspector de Trabajo y Seguridad Social Doctor **EDUARDO HERNANDEZ MARTELO** mediante resolución 3656 del 6 de septiembre le fue aceptada su renuncia a este ente ministerial, mediante Auto Comisorio No. 1733 de octubre 27 de 2022, el Doctor **ARNALDO ANDRES CAICEDO CANTILLO** Coordinador (E) del Grupo de Atención al Ciudadano y Tramites de la Dirección Territorial Bolívar, reasigno el proceso de la referencia al doctor **JUAN GABRIEL ACEVEDO MADERA** Inspector de Trabajo y Seguridad Social MEDIANTE Auto comisorio número

presentada por la señora **CECILIA ESTHER SALTARIN MORENO**, en su condición de representante legal de la empresa **FERREIRA SALTARIN Y CIA LIMITADA** con NIT. 800106758-6, mediante la cual solicita autorización de terminación de contrato por justa causa a trabajador con debilidad manifiesta del trabajador señor **VICTOR ISAAC TATIS HERRERA**, identificado con la Cédula de Ciudadanía número 9.203.606.

En principio al debido proceso, derecho de contradicción y legítima defensa, el Inspector de Trabajo comisionado en fecha primero (1º) del mes de febrero del año en curso le corrió traslado de la presente solicitud al señor **VICTOR ISAAC TATIS HERRERA**, a la dirección suministrada por la empresa solicitante, Barrio El Pueblo Calle 14 No. 11-12 del municipio de Villanueva Bolívar, tal y como obra a folio a través del Correo Certificado RED POSTAL 472 con Número de Guía RA411032671CO, tal y como obra a folio 239 AL 241 del expediente.

Que el señor **VICTOR ISAAC TATIS HERRERA**, pese haber recibido el correspondiente traslado de solicitud con sus anexos, entregados por el correo certificado de mensajería Servicios Postales Nacionales S.A. (4-72) en fecha 13 de febrero de 2023, como se puede observar en la copia de Trazabilidad Web (Guía RA411032671CO), con firma de recibido por El trabajadora, con el fin de que ejerciera su derecho a la defensa y a la contradicción, dentro del término de cinco (5) días hábiles a partir de la fecha del recibo del presente correo, vencido los términos para ello, esta no hizo uso del derecho que la ley le confiere. (Folio 241 al 242 del expediente)

DE LA RESPUESTA DEL TRABAJADOR:

Se deja constancia, que en la fecha el señor **VICTOR ISAAC TATIS HERRERA** pese haber recibido el correspondiente traslado de solicitud con sus anexos, entregados por el correo certificado de mensajería Servicios Postales Nacionales S.A. (4-72) en fecha trece (13) de febrero de 2023, como se puede observar en la copia de Trazabilidad Web con Guía RA411032671CO, con su correspondiente firma de recibido, no ha presentado escrito alguno, en el cual ejerciera su derecho a la defensa y a la contradicción por medio de escrito dentro de los cinco (5) días siguientes al recibo del mencionado oficio tal y como se puede observar 241 al 242 a folio del expediente.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA:

Corresponde a esta Coordinación, verificar si de acuerdo con los hechos y el acervo probatorio allegado al expediente, es procedente o no autorizar la terminación del contrato del trabajador señor **VICTOR ISAAC TATIS HERRERA**, identificado con la Cédula de Ciudadanía número 9.203.606, solicitado por la empresa **FERREIRA SALTARIN Y CIA LIMITADA** con NIT. 800106758-6, a través de su Representante Legal señora **CECILIA ESTHER SALTARIN MORENO**.

PARA RESOLVER SE CONSIDERA:

Competencia: El artículo 209 de la Carta Política prescribe: "La función administrativa está al servicio de los intereses generales y se desarrolla con fundamento en los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad, mediante la descentralización, la delegación y la desconcentración de funciones...". Por su parte la Resolución No. 2143 de mayo 28 de 2014 artículo 7, numeral 31, expresa que son funciones de los Inspectores del Trabajo y Seguridad Social: "Autorizar la terminación de los contratos de trabajo en razón de la limitación

y control del cumplimiento de las normas laborales y seguridad social, así como están facultados para aplicar sanciones pertinentes a aquellas personas jurídicas o naturales que realicen actos que impida o retarden el cumplimiento de las funciones de policía como tal, de igual forma son competentes para el trámite de autorización para terminación de vínculo laboral de trabajador en estado de discapacidad.

FUNDAMENTOS JURÍDICOS Y DIRECTRICES TÉCNICAS

CONSTITUCIÓN POLÍTICA.

El artículo 13 de la Constitución Política de Colombia fija en cabeza del Estado el deber de promover *"las condiciones para la igualdad sea real y efectiva y adoptar medidas en favor de grupos discriminados o marginados, a la par de proteger especialmente <<a aquellas persona que, por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancias de debilidad manifiesta"*. Por su parte, el artículo 47 ordena adelantar *"una política de previsión, rehabilitación e integración social para los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, a quienes se prestará la atención especializada que requieran"*, el artículo 53 consagra la *"igualdad de oportunidades para los trabajadores; estabilidad en el empleo"* y el artículo 54 le impone el deber de *"garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud"*.

En ese sentido también es relevante citar la Ley 1346 de 2009 que aprobó la "Convención sobre los Derechos de las personas con discapacidad", adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 13 de diciembre de 2006, la cual reafirma la responsabilidad del Estado de establecer mecanismos y sistemas de garantías del ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, sin discriminación por motivo de su condición.

Por su parte, el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 establece 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. 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."

Esta norma se declaró exequible por Corte Constitucional mediante Sentencia C-531 de 2000 que concluyó que: "carece de todo efecto jurídico el despido o la terminación del contrato de una persona por razón de su limitación sin que exista autorización previa de la oficina de Trabajo que constate la configuración de la existencia de una justa causa para el despido o terminación del respectivo contrato".

En ese sentido, las Sentencias T-100 de 1994; C-531 de 2000; T-837 de 2000; T-198 de 2006; T-03 de 2010; T-936 de 2009, T-039 de 2010; C-824 de 2011; T-211 de 2012, T-313 de 2012, T-041 de 2014, T-673 de 2014, T-877 de 2014, T-098 de 2015, T-692 de 2015, SU 049 de 2017, T-305 de 2018, T-041 de 2019 y C-200 de 2019 de la Corte Constitucional, han reiterado la protección especial y la estabilidad laboral reforzada del trabajador en estado de discapacidad o debilidad manifiesta, y ha definido las siguientes reglas jurídicas, a saber:

"(i) en ninguna circunstancia, la discapacidad podrá obstaculizar la vinculación de una persona, a menos que se demuestre una incompatibilidad insuperable en el cargo que va a desempeñar; (j) ningún individuo que se encuentre en estado de discapacidad puede ser retirado del servicio por

ARGUMENTOS DEL DESPACHO:

Analizada la solicitud presentada por la señora **CECILIA ESTHER SALTARIN MORENO**, en su condición de Representante Legal de la empresa **FERREIRA SALTARIN Y CIA LIMITADA con NIT. 800106758-6**, en la que requiere la autorización de terminación del contrato de trabajo del señor **VICTOR ISAAC TATIS HERRERA**, la cual, con fundamento en el Artículo 61 literal h) del Código Sustantivo del Trabajo, Decreto 2351 de 1965 artículo 7 numeral 14.

Hay que tener en cuenta que para que proceda la autorización de terminación de contrato de trabajo, se debe verificar si se configura una justa causa o causa objetiva o si por el contrario obedece a una condición de discapacidad o limitación del trabajador.

Para el caso en concreto, se tuvo en cuenta al estudiar los argumentos y documentaciones esbozados por el empleador o empresa solicitante la señora **CECILIA ESTHER SALTARIN MORENO**, en su condición de Representante Legal de la empresa **FERREIRA SALTARIN Y CIA LIMITADA con NIT. 800106758-6**.

PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO GENERAL:

Cuando la causa sea objetiva o exista justa causa comprobada: **EL ANEXO TÉCNICO N° 1 DE FECHA 1 DE FEBRERO DE 2019 DEL MINISTERIO DEL TRABAJO**, establece, que el empleador que solicite la Autorización de Terminación de Vínculo Laboral o de Trabajo Asociativo a Trabajadores en situación de discapacidad, los cuales son: "Cuando sea objetiva o exista justa causa comprobada:

1. Solicitud suscrita por el empleador en original y copia, indicando los hechos constitutivos de la terminación del contrato, la relación de documentos que soportan las causas alegadas y cualquier documento relacionado con la limitación del trabajador.
2. Dirección actualizada de Notificación del Trabajador
3. Copia del Contrato de Trabajo cuando sea escrito.
4. Cuando la causa sea la ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada, (numeral 13, literal A, Artículo 62 CST), se deberá acreditar, además:
5. Dictamen del médico tratante, sobre el pronóstico de rehabilitación del trabajador indicando la existencia de posibilidad de recuperación, la no procedencia o el agrave de la salud ante las labores desempeñadas.
6. Estudio de Puesto de Trabajo
7. Relación discriminada de cargos en la empresa.
8. Documento que describa la competencia o función de cada cargo o puesto de trabajo relacionado en la nómina frente al perfil, aptitudes físicas, psicológicas y técnicas con las que debe contar el trabajador que va a desempeñar el cargo.
9. Cualquier otro documento mediante el cual el empleador pruebe haber agotado cualquier posibilidad de reincorporación o reubicación laboral y que en los puestos de trabajo existentes en la empresa empeorarían las condiciones de salud del trabajador.

El Ministerio del Trabajo cuenta con la competencia para autorizar la terminación de un vínculo contractual a una Empresa, Empleador o una Cooperativa o Precooperativa de Trabajo Asociado cuando motive su decisión en causas objetivas o justas causas (art 61 y 62 CST) para dar por terminado el contrato de trabajo, el funcionario del Ministerio del Trabajo deberá validar si

reconocimiento de una pensión de invalidez, por lo tanto, no opera la solicitud de autorización para la terminación de una vinculación laboral con trabajadores o asociados que presente limitaciones. En todo caso y de acuerdo con la Ley 7002 se podrá dar por terminada dicha vinculación con justa causa cuando se haya logrado la efectividad de la pensión.

En caso de que la persona presente las limitaciones físicas no cumpla con los requisitos legales para obtener una pensión de invalidez, el servidor del Ministerio no procederá a autorizar el despido del trabajador, salvo que quede demostrada una causal objetiva o una justa causa". (Subrayado fuera del texto del Anexo Técnico)

Por otro lado, la **CIRCULAR INTERNA 0049 DEL 1 DE AGOSTO DE 2019** emanada del **MINISTERIO DEL TRABAJO**, indicó que los Inspectores de Trabajo deben tener en cuenta para negar o autorizar la terminación del vínculo laboral de un trabajador en situación de discapacidad o en debilidad manifiesta por razones de salud:

"A. Cuando el empleador solicita la terminación del vínculo y manifiesta que existe justa causa de despido.

Para estos casos, teniendo en cuenta las facultades y competencias otorgadas a los Inspectores de Trabajo, la actividad del funcionario encargado se enfocará en determinar si el empleador que alega la justa causa de terminación garantizó efectivamente el debido proceso y el derecho de defensa y contradicción al trabajador en condición de discapacidad; independientemente de si la situación de debilidad manifiesta por razones de salud es previa o sobreviniente a la relación laboral o contractual y de si esta es de origen profesional o común".

También se señaló que: "...la facultad que le asiste al empleador de terminar unilateralmente el contrato de trabajo no puede desarrollarse fuera de los límites constitucionales impuestos por el derecho al debido proceso, y en ese orden, el Inspector de trabajo debe considerar al menos, los siguientes aspectos:

- La posibilidad otorgada al trabajador en situación de discapacidad o de debilidad manifiesta de controvertir las pruebas y los motivos por los cuales se procede a solicitar la autorización de despido por justa causa; de tal suerte, que la causal que se comunicó al trabajador sea la alegada efectivamente ante este Ministerio.
- Que se verifique la inmediatez y la razonabilidad del tiempo transcurrido desde el momento en el cual el empleador tuvo conocimiento de los hechos constitutivos de la causal y la decisión de solicitar la autorización del despido por justa causa.
- Que el empleador en la solicitud de autorización señale específicamente la justa causa de despido, que deberá corresponder a alguna de las causales establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo.
- En este punto, el Inspector de Trabajo debe abstenerse de calificar jurídicamente las conductas descritas en la solicitud de autorización y su actuación se limita a verificar o constatar si la causal alegada está soportada y se ajusta a los supuestos normativos delimitados en el CST.
- Si es del caso, 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.
- Cuando la justa causa invocada sea el bajo rendimiento o el rendimiento deficiente, deberá demostrar también la previa realización de ajustes razonables en el puesto de trabajo, para

Así las cosas, si el Inspector de Trabajo verifica el cumplimiento de los aspectos descritos, podrá expedir la autorización para terminar el vínculo laboral, precisando de manera expresa en el acto administrativo proferido que, el otorgamiento del permiso no constituye declaración de derechos, ni la validación o ratificación."

Finalmente, la circular manifiesta que: "En el trámite administrativo referido, no se decide, califica o juzga la justa causa o la causal objetiva de terminación del contrato o de la relación laboral de los trabajadores con discapacidad o en situación de debilidad manifiesta por razones de salud, lo cual corresponde a la justicia laboral ordinaria."

Ahora bien, en el caso que hoy ocupa nuestra atención es importante resaltar que la empresa ATOPISTAS DEL SOL S.A.S., hace su solicitud invocando el artículo 61 y 62 del Código Sustantivo del Trabajo.

Artículo 61. Terminación del contrato:

1. El contrato de trabajo termina:

- a). Por muerte del trabajador;
- b). Por mutuo consentimiento;
- c). Por expiración del plazo fijo pactado;
- d). Por terminación de la obra o labor contratada;
- e). Por liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento;
- f). Por suspensión de actividades por parte del empleador durante más de ciento veinte (120) días;
- g). Por sentencia ejecutoriada;
- h). Por decisión unilateral en los casos de los artículos 7o., del Decreto-ley 2351 de 1965, y 6o. de esta ley;
- i). Por no regresar el trabajador a su empleo, al desaparecer las causas de la suspensión del contrato.

2. En los casos contemplados en los literales e) y f) de este artículo, el empleador deberá solicitar el correspondiente permiso al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social e informar por escrito a sus trabajadores de este hecho. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social resolverá lo relacionado con el permiso en un plazo de dos (2) meses. El cumplimiento injustificado de este término hará incurrir al funcionario responsable en causal de mala conducta sancionable con arreglo al régimen disciplinario vigente.

Ahora bien, si observamos que la petición va en caminata a la obtención de una autorización para dar por terminado contrato de trabajo de manera unilateral y por justa causa del señor **VICTOR ISAAC TATIS HERRERA** con ocasión a una pérdida de capacidad laboral en un porcentaje equivalente al 68.98%, pero le fue negada la pensión de invalidez por el Fondo de Pensiones argumentando que no cumplía con los requisitos establecidos en la ley acceder a ella, que consecuentemente le aprobaron la devolución de saldo por no pensión de invalidez.

Es importante traer a colación el Artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, el señala 15 justas causas por las que un trabajador puede ser despedido justamente por el empleador, las cuales

Señala la norma que es justa causa para la terminación del contrato el ***«haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho incumplido»***

Se refiere a los casos en que el trabajador adjunta documentación falsa a la hoja de vida con el fin de ser contratado, o con el fin de conseguir un ascenso u otro beneficio ofrecido por la empresa.

Una vez el empleador tenga conocimiento de ese comportamiento puede despedir al trabajador, no importa cuánto tiempo lleve trabajando, pues se tiene en cuenta es la fecha en que el empleador se entera del engaño de su trabajador.

Mal comportamiento del trabajador en el entorno laboral.

Aquí hay cuatro (4) situaciones que configuran justas causas para despedir al trabajador:

Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el patrono, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo.

Todo acto grave de violencia, injuria o malos tratamientos en que incurra el trabajador fuera del servicio, en contra del patrono, de los miembros de su familia o de sus representantes y socios, jefes de taller, vigilantes o celadores.

Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo o en el desempeño de sus labores.

Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento.

El trabajador que regularmente tenga los anteriores comportamientos puede ser despedido con justa causa.

Debe ser así porque un trabajador con esos comportamientos perjudica el ambiente laboral y por consiguiente perjudica al empleador.

Es necesario que dicho comportamiento sea reiterativo, y que el empleador intente tomar los correctivos necesarios, y si ese comportamiento no cesa, entonces se configura la justa causa para el despido.

Naturalmente que el empleador debe reunir el suficiente material probatorio para demostrar la ocurrencia de dicho comportamiento, pues la naturaleza subjetiva que puede tener esa causa exige ser probada con suficiencia.

Incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador.

Cuando el trabajador firma un contrato de trabajo asume unas obligaciones y compromisos que debe cumplir, pues para eso ha sido contratado, de modo que, si las incumple, es procedente su despido.

Al respecto dice la ley:

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.***

La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico del patrono o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes. El trabajador tiene obligaciones que cumplir, y también tiene prohibiciones, y para las dos cosas aplica esta causal: por no hacer lo que debe y por hacer lo que no debe.

Aquí es importante anotar que también se incluyen obligaciones o compromisos que se hayan adquirido en el contrato de trabajo o que estén en el reglamento de trabajo, obligaciones que deben cumplirse y de no ser ese el caso, su incumplimiento es causa justa para el despido.

La mala fe del trabajador.

El trabajador que de mala fe perjudica al empleador, que causa daños y pérdidas, puede ser despedido. Dice la norma:

«Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.»

Es evidente que el empleador no puede tener en su negocio a una persona de mala fe que a propósito causa daños.

El trabajador es contratado y se le paga un sueldo es para que sirva, no para que haga daño.

El bajo rendimiento del trabajador.

El bajo rendimiento laboral del trabajador causado por su ineptitud o incompetencia es una causa justa para despedirlo, y la norma contempla dos situaciones:

El deficiente rendimiento en el trabajo en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del patrono.

La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada.

Un trabajador que no rinde, que no le genera ningún beneficio al empleador puede ser despedido. Es la causa natural de cualquier acuerdo negocial: si lo que se intercambia no es de provecho para una de las partes el objeto del negocio pierde validez.

Sin embargo, el bajo rendimiento debe ser evidente y debe ser demostrado suficientemente, por lo que es una de las causales más subjetivas y más difíciles de probar.

Para demostrar la incompetencia o el bajo rendimiento, el empleador debe tener un sistema que permita comparar los resultados de los demás trabajadores, pues de otra forma no se puede tener certeza del rendimiento de un trabajador respecto a otros o a la media del total.

Si bien esta es una causal subjetiva, polémica y difícil de probar, ahí está para ser utilizada en la medida de lo posible.

«La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto, o el arresto correccional que exceda de ocho (8) días, o aun por un tiempo menor, cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para justificar la extinción del contrato.»

Es natural que no se pueda tener vinculado a un trabajador que está en la cárcel por imposibilidad física de este para prestar el servicio para el que ha sido contratado, sin embargo, esta causal tiene una condición de especial cuidado, y es que dejará de ser justa si luego el trabajador es absuelto.

Supóngase que luego de 30 días de detención el trabajador es despedido, y 6 meses después es absuelto. Esa absolución convierte el despido en injusto como lo señala la sala laboral de la Corte suprema de justicia en sentencia 41288 del 28 de agosto de 2013:

«Lo que convierte en injusto el despido de trabajador, cuando la causal alegada para adoptar esa determinación se produce por la detención preventiva por más de 30 días, es que posteriormente se absuelva de los hechos punibles imputados, lo cual no aconteció en el sub iudice;»

Peligrosa esa causal, pues no es posible anticipar el desenlace del proceso penal para tomar una decisión adecuada.

En vista a esa incertidumbre, lo más recomendable en estos casos es que primero se suspenda el contrato de trabajo, lo que permite el artículo 51 del código sustantivo del trabajo.

Suspensión del contrato de trabajo y sus efectos

Al suspender el contrato de trabajo el empleador no se arriesga a que luego sea demandado por un despido injusto o que incluso un juez llegue a ordenar el reintegro del trabajador.

Cuando el trabajador se pensiona.

El hecho que el trabajador se pensione es una justa causa para terminar el contrato de trabajo:

«El reconocimiento al trabajador de la pensión de jubilación o invalidez estando al servicio de la empresa.»

En este caso hay que precisar que el despido se puede dar sólo cuando el trabajador haya sido incluido en la nómina de pensionados del fondo que estará a cargo de pagar la pensión respectiva.

Terminación del contrato de trabajo por reconocimiento de la pensión

El simple reconocimiento de la pensión no se constituye en justa causa para terminar el contrato de trabajo, por lo tanto, hay que esperar que la pensión sea reconocida, y lo más importante, que el trabajador sea incluido en la nómina de pensionados, o para estar más seguros, cuando le paguen la primera mesada, puesto que la ley persigue que el trabajador no se quede sin ingresos para subsistir, y eso sólo sucede cuando empieza a recibir los pagos de la pensión.

Por enfermedad contagiosa o crónica incurable.

Una polémica causal por las implicaciones que tiene en derechos fundamentales del trabajador:

«La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter de profesional, así

252

Lo anterior solo aplica para las enfermedades de origen común, y debe demostrarse que no fue posible la recuperación del trabajador luego de dicho término, y que no puede ser reubicado en un puesto de trabajo compatible con su condición.

La enfermedad es una causa por la cual se puede terminar el contrato de trabajo, pero aún así el empleador debe pagar la indemnización por despido injustificado, pues así lo dispone la norma expresamente.

Indemnización por despido sin justa causa

Es así porque no es culpa del trabajador estar enfermo por tanto se le debe reconocer la indemnización.

Preaviso por despido justificado.

Es importante tener presente lo que dice el artículo 62 frente a las justas causas para despedir al trabajador:

«En los casos de los numerales 9 a 15 de este artículo, para la terminación del contrato, el empleador deberá dar aviso al trabajador con anticipación no menor de quince (15) días.»

Así la causa sea justa para terminar el contrato, se debe notificar al trabajador con 15 días de anticipación de que será despedido.

Al respecto dijo la sala laboral de la Corte suprema de justicia en sentencia 37823 del 14 de noviembre de 2012 con ponencia del Magistrado Carlos Ernesto Molina:

«La anterior posición fue ratificada por esta Sala mediante sentencia del 19 de febrero de 2008, radicación 30.819, en cuanto a que la omisión del preaviso no convierte el despido en injusto, toda vez que son dos situaciones totalmente disímiles, una dar por terminado el contrato de trabajo sin justa causa, y otra que configurada la causa legal el empleador omita dar el aviso de ley, donde en el primer evento el despido se torna en injusto y en cambio en el segundo el rompimiento con existencia de la justa causa sin efectuarse el preaviso se debe calificar únicamente como ilegal. Lógicamente, en ambos casos se indemniza, pero bajo un tratamiento legal distinto, con el efecto propio de la igualdad, proporcionalidad y el equilibrio social que pregona la Carta Política.»

Es decir, que la ausencia de la notificación no convierte la causal justa en injusta, o el despido justo en injusto, sino que convierte el despido injusto en ilegal.

Despido ilegal y despido injusto – Distinción

Una de las consecuencias es la posibilidad de que un juez ordene el reintegro del trabajador.

La prueba de la justa causa para el despido.

Aunque parezca evidente, muchos empleadores fallan en recaudar los elementos probatorios suficientes para demostrar la causa y su justeza, razón suficiente para que una demanda laboral lo que fue justo se convierta en injusto.

Téngase en cuenta que en un proceso judicial el empleador debe demostrar que la justa causa existió, y no se puede probar nada con opiniones o apreciaciones personales, sino que, deben existir elementos probatorios suficientes para llevar al juez al convencimiento absoluto de que las justas causas sí existieron.

LA JURISPRUDENCIA:

La Corte Constitucional en sentencia T-850 de 2011 "ha reconocido el carácter de verdadero derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de las personas que por sus condiciones físicas, sensoriales o psicológicas se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta o indefensión y ha precisado que este reconocimiento conlleva: 1) el derecho a conservar el empleo; 2) a no ser despedido en razón de su situación de vulnerabilidad, 3) a permanecer en el hasta que se configure una causal objetiva que amerite la desvinculación laboral ..."

La jurisprudencia constitucional ha señalado que la protección laboral reforzada se predica de quienes tienen una calificación que acredita su condición de discapacidad o invalidez, sino también de aquellos trabajadores que demuestren que su situación de salud les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares de trabajo.

Cuando proceda la autorización en razón a la incompatibilidad del trabajador con los cargos de la empresa se ordenará el reconocimiento de una indemnización equivalente a 180 días de salario. (Sentencia T-519 de 2013). En los casos de causal objetiva y de justa causa no procederá tal indemnización.

De conformidad a lo establecido en la Sentencia T-313 de 2012 de la honorable Corte Constitucional, el servidor competente deberá siempre decidir de fondo la solicitud impetrada.

La Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, mediante Sentencia SL1360-2018 del 11 de abril de 2018 con ponencia de la magistrada Clara Cecilia Dueñas Quevedo, modificó la línea jurisprudencial vigente sobre la interpretación del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 (Ley Clopatofsky) que regula el alcance y eficacia de los despidos sin autorización del inspector de trabajo.

En dicha sentencia, se consideró que cuando la terminación del contrato de trabajo de una persona con discapacidad fuera por justa causa, según lo determinado por el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo previo el correspondiente proceso disciplinario en las causales que aplique el mismo, se desvirtúa la presunción de que el despido se originó por causa y con ocasión de la discapacidad del trabajador.

El cambio jurisprudencial consistió en permitir la justa causa de terminación del contrato de trabajo por parte del empleador como eximente de la solicitud de autorización del despido de un trabajador discapacitado ante el Ministerio de Trabajo.

Con el nuevo criterio jurisprudencial, podría ser procedente el despido con la sola justa causa; ya que con ella se desvirtuaría la presunción de que este se originó como consecuencia de la discapacidad del trabajador, por haber sido fundamentado en una razón objetiva diferente a la discapacidad del trabajador.

En este orden de ideas, el Ministerio del Trabajo, se encuentra facultado por Ley para otorgar o no

RESOLUCIÓN 934 DEL 1 DE AGOSTO DE 2023 HOJA 21 de 23

"Por medio de la cual se resuelve una solicitud de autorización de terminación de relación laboral de trabajador en condición de discapacidad o debilidad manifiesta"

256

De las exposiciones y argumentos presentados por la señora **CECILIA ESTHER SALTARIN MORENO**, en su condición de Representante Legal de la empresa **FERREIRA SALTARIN Y CIA LIMITADA con NIT. 800106758-6**, este despacho extrae que no es claro que haya lugar a una causal de Terminación del Contrato de Trabajo; y en el caso de marras, una vez revisada, analizada y estudiada la documentación entregada por la empresa ante enunciada, que si bien es cierto, se verifica que cumple con los requerimientos técnicos del Procedimiento Administrativo General, estipulado por la Dirección Nacional de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial del Ministerio del Trabajo; estudiado en detalle el caso; este Despacho considera, que estamos frente a una situación donde en principio el señor **VICTOR ISAAC TATIS HERRERA** se encuentra en La actualidad presenta las limitaciones físicas y que de conformidad al probatorio arrojado al expediente se evidencia que este no cumple con los requisitos legales para obtener una pensión de invalidez, cosa que no pudo ser demostrado por la solicitante, por lo que es claro para este Despacho que se encuentra en controversia, razón por la cual el Ministerio del Trabajo no podría a proceder a autorizar el despido del trabajador.

Bajo ese entendido teniendo en cuenta el Anexo Técnico, que manifiesta que en los en que: "...el trabajador haya sido calificado con una pérdida de capacidad laboral igual o superior al 50% y cumple con los requisitos legales, tiene derecho al reconocimiento de una pensión de invalidez, por lo tanto, no opera la solicitud de autorización para la terminación de una vinculación laboral con trabajadores o asociados que presente limitaciones. En todo caso y de acuerdo con la Ley 797 de 2002 se podrá dar por terminada dicha vinculación con justa causa cuando se haya logrado la efectividad de la pensión.

Bajo ese entendido para este Despacho es claro entonces, que para el caso que nos ocupa no se dan los presupuestos establecidos en los artículos 61 y 62 del Código Sustantivo del Trabajo invocados por la empresa peticionaria; por lo que con nuestro pronunciamiento no se está entrando a calificar jurídicamente las conductas descritas anteriormente en la solicitud de autorización, el Despacho se limita únicamente a constatar si la causal alegada o invocada está soportada y se ajusta a los supuestos normativos delimitados en el Código sustantivo del Trabajo y, a lo indicado por la Circular Interna 0049 del 1 de agosto de 2019 emanada por este ente ministerial donde se indicó que los Inspectores de Trabajo deben tener en cuenta para negar o autorizar la terminación del vínculo laboral de un trabajador en situación de discapacidad o en debilidad manifiesta por razones de salud: "A. Cuando el empleador solicita la terminación del vínculo y manifiesta que existe justa causa de despido.

Para estos casos, es importante tener en cuenta las facultades y competencias otorgadas a los Inspectores de Trabajo, la actividad del funcionario encargado se enfocará en determinar si el empleador que alega la justa causa de terminación garantizó efectivamente el debido proceso y el derecho de defensa y contradicción al trabajador en condición de discapacidad; independientemente de si la situación de debilidad manifiesta por razones de salud es previa o sobreviniente a la relación laboral o contractual y de si esta es de origen profesional o común".

Como también se señaló que: "...la facultad que le asiste al empleador de terminar unilateralmente el contrato de trabajo no puede desarrollarse fuera de los límites constitucionales impuestos por el derecho al debido proceso, y en ese orden, el Inspector de trabajo debe considerar al menos, los siguientes aspectos:

a. La posibilidad otorgada al trabajador en situación de discapacidad o de debilidad manifiesta

- Que se verifique la inmediatez y la razonabilidad del tiempo transcurrido desde el momento en el cual el empleador tuvo conocimiento de los hechos constitutivos de la causal y la decisión de solicitar la autorización del despido por justa causa.
- Que el empleador en la solicitud de autorización señale específicamente la justa causa de despido, que deberá corresponder a alguna de las causales establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo.
- En este punto, el Inspector de Trabajo debe abstenerse de calificar jurídicamente las conductas descritas en la solicitud de autorización y su actuación se limita a verificar o constatar si la causal alegada está soportada y se ajusta a los supuestos normativos delimitados en el CST.
- Si es del caso, 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.
- Cuando la justa causa invocada sea el bajo rendimiento o el rendimiento deficiente, deberá demostrar también la previa realización de ajustes razonables en el puesto de trabajo, para el trabajador con discapacidad o en situación de debilidad manifiesta por razones de salud.

Es de indicar, que en las causales establecidas en los artículos 61 y 62 del Código sustantivo del Trabajo, ninguna de ellas indica que la Supresión o eliminación de un cargo sea causal de justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo de una persona que se encuentra en estado de debilidad manifiesta.

Así las cosas y en concordancia con las manifestaciones anteriores, el Despacho considera que al no existir pruebas que demuestren que el solicitante cumplió con el debido proceso, ni mucho menos que la causal de terminación del contrato alegada este establecida en la ley, es pertinente negar la presente solicitud.

Este Despacho recuerda sin embargo 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..."

En ese sentido es importante aclararle al peticionario, que las conductas descritas en la solicitud no pueden ser calificadas por los funcionarios del Ministerio del Trabajo, ni tampoco estén facultados para declarar derechos individuales.

Bajo ese entendido, este Despacho considera que no es procedente acceder a la solicitud de Autorización para la Terminación de Contrato Individual de Trabajo, tal como quedo descrito en párrafos anteriores, toda vez que no se cumple con los requisitos enmarcados en la Jurisprudencia y la Normatividad Laboral Vigente.

No obstante, es preciso indicar que la Corte Constitucional a través de Sentencia C-200 de 2019, dice: "...la intervención del inspector no desplaza al Juez, quien puede asumir, cuando corresponda, el conocimiento del litigio que se trate para determinar si realmente hubo la justa causa invocada por el empleador. Efectivamente si el inspector del trabajo otorga el permiso, onto

Como quedó argüido en párrafos anteriores, no se puede acceder a conceder la Autorización para dar por terminado el contrato individual de trabajo del señor **VCTOR ISAAC TATIS HERRERA** solicitud presentada por la señora **CECILIA ESTHER SALTARIN MORENO**, en su condición de representante legal la empresa **FERREIRA SALTARIN Y CIA LIMITADA** con NIT. 800106758-6.

En mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

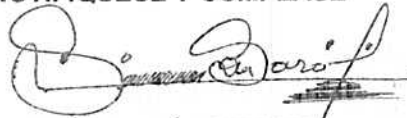
ARTÍCULO PRIMERO: NEGAR LA SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN DE TERMINACIÓN DE CONTRATO POR JUSTA CAUSA AL SEÑOR VICTOR ISAAC TATIS HERRERA, a la empresa **FERREIRA SALTARIN Y CIA LIMITADA** con NIT. 800106758-6, representada legalmente por señora **CECILIA ESTHER SALTARIN MORENO** identificada con la Cedula de ciudadanía No. 32.667.426, con domicilio principal en El Libano, AV Pedro de Heredia Calle 31A No. 49C - 45, correo electrónico: ferresa1@hotmail.com de conformidad con las razones expuestas en la parte motiva de este proveído.

ARTICULO SEGUNDO: NOTIFICAR a los jurídicamente interesados, advirtiéndoles que contra la presente Resolución proceden los recursos de reposición y apelación, de conformidad con lo establecido en la ley 1437 de 2011.

ARTÍCULO TERCER: INFORMAR en la diligencia de notificación que contra la presente resolución proceden los recursos de Reposición ante el Coordinador del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites y en subsidio Apelación ante el Director Territorial Bolívar del Ministerio del Trabajo, 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, 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.

Dada en Cartagena D.T y C., a los veinticuatro (24) días del mes de marzo del año dos mil Veinte y Tres (2023).

NOTIFIQUESE Y CUMPLASE



SIMÓN SARÁ FONSECA

Coordinador del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites

LA SECRETARÍA DE ECONOMÍA

ESTADOS FINANCIEROS

LA SECRETARÍA DE ECONOMÍA

ARTÍCULO SEXTO

LA SECRETARÍA DE ECONOMÍA



LA SECRETARÍA DE ECONOMÍA

NOTA DE EXPLICACIÓN

LA SECRETARÍA DE ECONOMÍA

