

REPÚBLICA DE COLOMBIA



MINISTERIO DEL TRABAJO

RESOLUCION NÚMERO 3164 DE 2023

(JULIO 27)

“Por medio del cual se resuelve una solicitud de Autorización de Terminación de Vínculo laboral de trabajador en Situación de Discapacidad”

EL SUSCRITO INSPECTOR DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL DEL GRUPO DE ATENCIÓN AL CIUDADANO Y TRÁMITES DE LA DIRECCIÓN TERRITORIAL DE BOGOTÁ D.C.

En uso de sus facultades legales, en especial las que le confiere el artículo 30 del decreto 4108 del 2 de noviembre de 2011, resolución 3455 del 16 de noviembre de 2021, artículo 26 de la ley 361 de 1997 y demás normas concordantes y

CONSIDERANDO

Que mediante radicado No.11EE2018721100000027006 de fecha 9/8/2018, la compañía **COMANDO GENERAL FUERZAS FUERZA AEREA COLOMBIANA**, a través de jefe Salud Fuerza Aérea, Mayor General **OSWALDO RIVERA MARQUEZ**, solicita autorización para dar por terminado el contrato de trabajo con la señora **LINA MARIA GAMBA CAMACHO**, identificada con cédula de ciudadanía No.1.016.047.411

ACTUACIONES ADMINISTRATIVAS

Mediante **Auto No. 2772** de fecha **24 de agosto de 2018**, la Coordinación del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de la Dirección Territorial Bogotá, asignó al Inspector de Trabajo **CARLOS ARTURO RIVEROS MARTINEZ** el trámite solicitado radicado No.11EE2018721100000027006 de fecha 9/8/2018, de la compañía **COMANDO GENERAL FUERZAS FUERZA AEREA COLOMBIANA**, a través de Jefe Salud Fuerza Aérea, Mayor General **OSWALDO RIVERA MARQUEZ**, sobre solicitud autorización para dar por terminado el contrato de con la contratista **LINA MARIA GAMBA CAMACHO**, identificada con cédula de ciudadanía No.1.016.047.411

Mediante auto de fecha **12 de diciembre de 2018**, el Inspector de Trabajo **CARLOS ARTURO RIVEROS MARTINEZ** avoca conocimiento del radicado No.11EE2018721100000027006 de fecha 9/8/2018, **COMANDO GENERAL FUERZAS FUERZA AEREA COLOMBIANA**, a través de Jefe Salud Fuerza Aérea, Mayor General **OSWALDO RIVERA MARQUEZ**, sobre solicitud autorización para dar por terminado el contrato de con la contratista **LINA MARIA GAMBA CAMACHO**, identificada con cédula de ciudadanía No.1.016.047.411

Mediante comunicación radicado 08SE2019721100000003768 de fecha 29 de abril de 2019 se informa al solicitante

Este despacho en atención a su Radicado del asunto, estando dentro de los términos señalados por el legislador le informa que la Coordinación del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de la Territorial Bogotá, asigno al suscrito Inspector de Trabajo mediante **Auto 2772 de fecha 24 de Agosto de 2018**, se encuentra en trámite para resolver lo que en derecho corresponda relacionado

RESOLUCION NÚMERO 3164 DE 2022
(JULIO 27)

Por medio del cual se resuelve una solicitud de Autorización de Terminación de Vínculo laboral de trabajador en Situación de Discapacidad

con su SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN DE DESPIDO DE TRABAJADOR (A) DISCAPACITADO (A).

En cumplimiento a lo establecido en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, me permito precisarle lo siguiente "En ningún caso la limitación de una persona podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina del trabajo. (Subrayado fuera de texto)...."

No obstante, quienes fueron despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a 180 días de salario sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de conformidad con el Código sustantivo del trabajo y demás normas que modifiquen, adicionen, complementen o aclaren.

Sin embargo, la Corte, al revisar la constitucionalidad de esta norma en la sentencia C-531 de 2000, decidió integrarla con los principios constitucionales de "respeto a la dignidad humana, solidaridad e igualdad (C.P., arts. 2o. y 13), así como de especial protección constitucional en favor de los disminuidos físicos, sensoriales y síquicos (C.P., arts. 47 y 54)", y, en efecto, declaró su exequibilidad bajo el supuesto de 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".

Con fundamento en lo anterior, corresponde a este despacho entrar a analizar y revisar de manera minuciosa los documentos aportados para así proceder a emitir la decisión que en derecho corresponda y/o a dar la respuesta pertinente

Por lo que se hacen las siguientes consideraciones si es su decisión continuar con el trámite:

Revisado el expediente se encuentra, que los documentos presentados no son suficientes para atender la solicitud, para el caso en concreto es indispensable aportar los medios probatorios que establezcan que, en efecto, la empresa ha cumplido con todos los procedimientos señalados y que se han agotado todas las instancias y/o procedimientos de recuperación, rehabilitación del trabajador. Ante esta situación la normatividad a aplicar es la Ley 361 de 1997.

En consecuencia, se le solicita a la querellante aportar la documentación relacionada a continuación:

1. Acto administrativo de constitución y representación legal, decreto de nombramiento y acta de posesión del representante legal.
2. Copia de los Contratos suscritos con la señora **LINA MARÍA GAMBA CAMACHO**
3. Relación sucinta de hechos concomitantes fundamento de la solicitud y acervo probatorio del mismo
4. Concepto, certificación o dictamen mediante el cual conste que el tratamiento de rehabilitación culminó, o que existe posibilidad de culminarse o no es procedente.
5. Certificación presupuestal 2019 expedida por el jefe de presupuesto o quien haga sus veces, acreditando tal condición, sobre el presupuesto asignado y presupuesto ejecutado del rubro presupuestal con que se viene atendiendo el contrato de la señora **LINA MARÍA GAMBA CAMACHO**, vigencias 2018 y 2019.
6. Discriminación de los cargos.
7. Copia de los tres últimos aportes al sistema de seguridad social integral y pago de salarios.
8. La dirección actualizada del (a) trabajador (a) a efectos de comunicación y notificación.

RESOLUCION NÚMERO 3164 DE 2022

(JULIO 27)

Por medio del cual se resuelve una solicitud de Autorización de Terminación de Vínculo laboral de trabajador en Situación de Discapacidad

De acuerdo con lo anterior se le solicita acreditar por intermedio de la oficina de correspondencia de este ministerio ubicado en la Carrera 7 No 32 - 63, dentro de los siguientes **diez (10) días**, contados a partir del recibido de la presente comunicación la documentación arriba señalada, de no satisfacer el requerimiento se entenderá que desiste de la solicitud presentada.

De igual modo se le informa que la solicitud presentada **será resuelta y atendida de fondo atendiendo estrictamente el orden de su presentación, dentro de los criterios señalados en el reglamento del derecho de petición, sin consideración de la naturaleza de la petición, queja o reclamo, salvo que tengan prelación legal, de conformidad con lo establecido en la Ley 962 de 2005.**

Mediante comunicación radicado 08SE201972110000004096 de fecha 9 de mayo de 2019 se reitera petición al solicitante.

Mediante comunicación electrónica de fecha 9 de mayo de 2019 se reitera petición al solicitante

Mediante acta de tramite el 15 de julio de 2019 se llevó a cabo diligencia administrativo laboral con la contratista **LINA MARIA GAMBA CAMACHO**

FUNDAMENTOS DE LA SOLICITUD

La anterior petición fue sustentada en los siguientes términos:

(...)

Si bien ese Ministerio no es el ente competente para autorizar la terminación de un contrato de prestación de servicios celebrado por el Comando Aéreo de Mantenimiento unidad que pertenece orgánicamente al Comando de la Fuerza Aérea, respetuosamente me permito solicitar, se autorice la terminación del contrato de prestación de servicios suscrito con la señora **LINA MARIA GAMBA CAMACHO C.C: 1.016.047.411** en cumplimiento a fallo de tutela proferido por el Juzgado Treinta y Uno Penal del Circuito de Conocimiento de Bogota de fecha 27 de Junio de 2018.

Al respecto debe aclararse que la señora **GAMBA CAMACHO** no se encuentra incapacitada para laborar ni presenta algún tipo de invalidez o limitación física que le impida desempeñarse en algún trabajo.

La terminación del contrato de prestación de servicios y de apoyo a la gestión suscrito en el año 2017 ocurrió por expiración del plazo pactado lo cual es totalmente valido y no obedeció a ninguna situación en particular con la señora **GAMBA**.

De igual forma es necesario aclarar que los contratos de prestación de servicios no se asimilan a una relaciona laboral pues los primeros son regidos por el Estatuto Contractual en tanto que las relaciones laborales se rigen por el Código Sustantivo del Trabajo.

La Ley 80 de 1993 Art. 32 establece como contratos estatales:

Son contratos estatales...

3- Son contratos de prestación de servicios los que celebren las entidades

RESOLUCION NÚMERO 3164 DE 2022
(JULIO 27)**Por medio del cual se resuelve una solicitud de Autorización de Terminación de Vínculo laboral de trabajador en Situación de Discapacidad**

estatales para desarrollar actividades relacionadas con la administración o funcionamiento de la entidad. Estos contratos solo podrán celebrarse con personas naturales cuando dichas actividades no puedan realizarse con personal de planta o requieran conocimientos especializados.

En ningún caso estos contratos generan relación laboral ni prestaciones sociales y se celebran por el termino estrictamente indispensable (Resaltado fuera de texto)

La señora LINA MARIA GAMBA CAMACHO no tuvo un contrato laboral con ninguna dependencia del Ministerio de Defensa Nacional sino un contrato de prestación de servicios el cual se suscribe por el tiempo necesario y en ningún momento la entidad se obliga a renovarlo.

Este tipo de contrataciones en ningún momento genera relación laboral ni debe continuar suscribiéndose indefinidamente en el tiempo, por cuanto, las entidades estatales son autónomas al momento de suscribir los contratos de prestación de servicios debiendo en todo momento primar las necesidades de la entidad estatal.

Por lo anterior en ningún momento se terminó el contrato de prestación de servicios de manera arbitraria.

De acuerdo con lo anterior respetuosamente se solicita se emita la autorización por parte de ese Ministerio para dar por terminado el contrato de prestación de servicios celebrado en cumplimiento al fallo de tutela No. 2018-00057.

Se anexa

Fallo de tutela

Formato de investigación de accidentes e incidentes de trabajo

Formato de informe para accidente de trabajo del empleador o contratante compañía de seguros Positiva

Formato clínico de ortopedia y accidentes laborales

Formula medica ambulatoria

Orden de medicamentos

Orden de resonancia magnética

Orden de terapia fisica

Orden de recomendaciones medicas

Incapacidad medica 316166, 318753,

Resultado estudio Idme

Mediante comunicación radicado 11EE2019721100000008712 de fecha 15 de marzo de 2019 la solicitante señala los siguientes hechos:

En cumplimiento a fallo de tutela proferido por el Juzgado Treinta y Uno Penal del Circuito de Conocimiento de Bogota de fecha 27 de junio de 2018 se celebró el contrato de prestación de

Por medio del cual se resuelve una solicitud de Autorización de Terminación de Vínculo laboral de trabajador en Situación de Discapacidad

servicios Nro. 058-DISAN-SP-FAC-CAMAN-ESM suscrito por el Comando Aéreo de Mantenimiento y la señora LINA MARIA GAMBA CAMACHO. En la misma providencia se ordenó lo siguiente:

PRIMERO. **-TUTELAR TRANSITORIAMENTE** el derecho a la estabilidad laboral reforzada de la señora Lina María Gamba Camacho identificada con la cedula de ciudadanía Nro. 1.016.047.411, vulnerado por el Ministerio de Defensa Nacional - Dirección General de Sanidad Militar-, atendiendo las razones expuestas en la parte motiva de esta providencia. (subrayado y negrilla fuera de texto)

SEGUNDO. -ORDENAR al Ministerio de Defensa Nacional - Dirección General de Sanidad Militar para que en el término improrrogable de cuarenta y ocho (48) horas, contados a partir de la notificación de la presente decisión, proceda a reintegrar a la señora LINA MARIA GAMBA CAMACHO identificada con cedula de ciudadanía No. 1.016.047.411, a un cargo de iguales o mejores condiciones al que ejerció hasta el momento de su desvinculación (31/12/17), siendo necesario precisar que el reintegro será de forma transitoria por el lapso de 4 meses, tiempo durante el cual la entidad accionada deberá surtir los trámites pertinentes ante el Ministerio del trabajo a fin de que se surta el procedimiento respectivo para que tal autoridad verifique o no la existencia de una causa objetiva para la terminación del vínculo laboral y de ser así sea la mentada autoridad la que de aval a la terminación de la relación laboral negrilla y subrayado fuera de texto

De acuerdo con lo anterior se ha solicitado en dos oportunidades anteriores Y en derecho de petición mediante el oficio citado a ese ministerio con los oficios números 2018 5370 10 70 61 del 31 de julio de 2018 y 2018 53 70 15 50 01 de fechas 19 de noviembre de 2018 se emita la autorización para dar por terminado el contrato de prestación de servicios suscrito con la señora gamba sin que a la fecha se haya obtenido respuesta alguna requiriéndose de manera prioritaria da la autorización por cuanto ya venció el término de transitoriedad del fallo.

Por otra parte, debe señalarse que la señora GAMBA CAMACHO no se encuentra incapacitada para elaborar ni presenta algún tipo de invalidez o limitación física que le impida desempeñarse en algún trabajo tal como se establece en la junta regional y nacional de invalidez

Esta jefatura tiene claro que ese ministerio no es el competente para autorizar la terminación de un contrato de profesión de servicios celebrado por una entidad estatal teniendo en cuenta que este es un contrato típico:

La ley 80 de 1993 por la cual se expide el estatuto general de contratación de la administración pública:

Artículo 32 son contratos estatales

3. Son contratos de prestación de servicios los que celebren las entidades estatales para desarrollar actividades relacionadas con la administración o funcionamiento de la entidad estos contratos solo podrán celebrarse con personas naturales cuando dichas actividades no puedan realizarse con personal de planta o requieran conocimientos especializados.

RESOLUCION NÚMERO 3164 DE 2022
(JULIO 27)

Por medio del cual se resuelve una solicitud de Autorización de Terminación de Vínculo laboral de trabajador en Situación de Discapacidad

En ningún caso estos contratos generan relación laboral ni prestaciones sociales y se celebrarán por el término estrictamente indispensable. (Resaltado fuera de texto).

La ley 1150 de 2007 por medio de la cual se introducen medidas para la eficacia y la transparencia en la ley 80 de 1993 y se dictan otras disposiciones generales sobre la contratación de recursos públicos 3o contrato, de prestación de servicios "son contratos de prestación de servicios los que celebren las entidades estatales para desarrollar actividades relacionadas con la administración o funcionamiento de la entidad. Estos contratos solo podrán celebrarse con personas naturales cuando dichas actividades no puedan realizarse con personal de planta o requieran conocimiento especializados" decreto 1082 de 2015.

Artículo 2.2.1.2.1.4.9. contratos de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión o para la ejecución de trabajos artísticos que solo puedan encomendarse a determinadas personas naturales, las entidades estatales pueden contratar bajo la modalidad de contratación directa la prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión con la persona natural o jurídica que esté en capacidad de ejecutar el objeto del contrato, siempre y cuando la entidad estatal verifique la idoneidad o experiencia requerida y relacionada con el área de qué se trate. En este caso, no es idoneidad o experiencia requerida y relacionada con el área de que se trate. En este caso, no es necesario que la Entidad Estatal haya obtenido previamente varias ofertas, de lo cual el ordenador del gasto debe dejar constancia escrita.

De conformidad con lo señalado en las normas transcritas esta contratación no genera relación laboral alguna y se celebra por el término estrictamente indispensable.

Por lo anterior no es viable celebrar contratos de esta índole de manera permanente, más cuando la persona ya fue valorada por la junta Regional y Nacional de invalidez y no posee ninguna discapacidad.

No obstante, en cumplimiento a la providencia dictada por el Juzgado Treinta y Uno Penal del Circuito de Conocimiento de Bogotá respetuosamente han celebrado estos contratos en espera del pronunciamiento de ese Ministerio tal como lo ordena el fallo judicial.

Así las cosas, se solicita con carácter urgente se emita el respectivo aval de acuerdo con lo ordenado por el Despacho Judicial para dar por terminado el contrato de prestación de servicios Nro. 058-DISAN-SP-FAC-CAMAN-ESM5118-2018.

Mediante comunicación radicado 11EE2019721100000016934 de fecha 25 de mayo de 2019 la solicitante manifiesta y allega

1 Resolución Ministerial No. 1417 de 2018 "Por la cual se delegan unas funciones y competencias relacionadas con la contratación de bienes y servicios con destino al Ministerio de Defensa Nacional, a las Fuerzas Militares y la Policía Nacional y se dictan otras disposiciones.

2. Se envía copia de los contratos suscritos con la señora LINA GAMBA.

3. La relación suscita de los hechos son los siguientes:

• Esta Jefatura celebró contrato de prestación de servicios y de apoyo a la gestión con la señora LINA MARIA GAMBA CAMACHO durante la vigencia 2017 para desarrollar el objeto de Prestación de Servicios como Auxiliar de Enfermería para el Establecimiento de Sanidad Militar de CAMAN-ESUFA con un plazo de ejecución hasta el 31 de Diciembre de 2017. Teniendo en

Por medio del cual se resuelve una solicitud de Autorización de Terminación de Vínculo laboral de trabajador en Situación de Discapacidad

cuenta, que no existía la necesidad de este contrato para la vigencia 2018 no se efectuó una nueva contratación con la mencionada Auxiliar, cuanto todos los contratos que realiza la administración deben justificarse su necesidad previamente en un estudio elaborado para tal fin de conformidad con lo exigido por el Estatuto de Contratación (Ley 80 de 1993, Ley 1150 de 2007 y Decreto Reglamentario No. 1082 de 2015).

- El día 18 de Abril de 2018 se recibe acción de tutela promovida a través de apoderado por parte de la señora LINA MARIA GAMBA CAMACHO teniendo como pretensiones las siguientes: renovación del contrato por un periodo igual al inicialmente pactado y que en caso de que persista el estado de debilidad manifiesta la terminación del nuevo contrato este sometida a la existencia de permiso de la autoridad de trabajo.

* El día 12 de Julio de 2018 se notifica fallo de tutela proferido por el Juzgado Treinta y Uno Penal del Circuito de Conocimiento de Bogotá el cual ordeno:

"(...). SEGUNDO: ORDENAR al Ministerio de Defensa Nacional -Dirección General de Sanidad Militar para que en el término improrrogable de cuarenta y ocho (48) horas, contado a partir de la notificación es de la presente decisión, proceda a reintegrar a la señora Lina María Gamba Camacho identificada con cedula de ciudadanía No. 1.016.047.411, a un cargo de iguales o mejores condiciones al que ejerció hasta el momento de su desvinculación (31/12/17), siendo necesario precisar que el reintegro será de forma transitoria por el lapso de cuatro (4) meses, tiempo durante el cual la entidad accionada deberá surtir los trámites pertinentes ante el Ministerio de Trabajo a fin de que se surta el procedimiento respectivo para que tal autoridad verifique o no la existencia de una causal objetiva para la terminación del vínculo laboral y de ser así, sea la mentada autoridad la que de aval a la terminación de la relacional laboral.

- Si bien el fallo de tutela ordenaba proceder a reintegrar a la señora LINA MARIA GAMBA CAMACHO a un cargo de iguales o mejores condiciones al que ejerció hasta el momento de su desvinculación (31/12/17) por un lapso transitorio de 4 meses, la administración debía ceñirse a las ritualidades contractuales establecidas y a los diferentes procedimientos que se adelantan en la plataforma del SECOP II (Colombia Compra Eficiente).

- El día 05 de Septiembre de 2018 se suscribe el contrato Nro. 058-DISAN-SP-FAC- CAMAN-ESM cuyo objeto es "PRESTACION DE SERVICIOS COMO AUXILIAR DE ENFERMERIA" por valor de \$4,938,492.00.

- Esta Jefatura a través de varios requerimientos entre ellos, un derecho de petición, solicitó la autorización al Ministerio de Trabajo de acuerdo a lo ordenado por el Despacho Judicial, para dar por terminado el contrato de prestación de servicios con la señora GAMBA teniendo claro esta Jefatura que este trámite no es necesario adelantarlo ya que este tipo de contratación no se equipara a un contrato de trabajo, y por ende se encuentra regido por el Estatuto Contractual y por las normas civiles y comerciales que le apliquen. De igual forma se aclara que la señora GAMBA no se encontraba ni se encuentra en estado de debilidad manifiesta por presentar alguna limitación o disparidad.

- Mediante el oficio Nro. 20185370107061 del 31-07-2018 se solicitó al Ministerio de Trabajo la autorización para dar por terminado el contrato de prestación de servicios suscrito entre el Comando Aéreo de Mantenimiento y la Señora GAMBA.

RESOLUCION NÚMERO 3164 DE 2022
(JULIO 27)**Por medio del cual se resuelve una solicitud de Autorización de Terminación de Vínculo laboral de trabajador en Situación de Discapacidad**

• Con el Oficio Nro. 20185370155001 del 19-11-2018 se solicitó al Ministerio de Trabajo se diera respuesta al oficio Nro. 20185370107061 del 31-07-2018 con el fin de obtener autorización para dar por terminado el contrato suscrito con LINA GAMBÁ.

• Con el oficio Nro. 20185370164351 del 11-12-2018 se elevó derecho de petición ante el Ministerio de Trabajo solicitando autorización para la terminación del contrato.

• Con oficio Nro. 20195370028291 el 07-03-2019 se solicita a la señora ministra de Trabajo se de respuesta al derecho de petición elevado por esta Jefatura, así como al resto de oficios relacionados precedentemente.

• Con el oficio Nro. 20195370036681 del 28-03-2019 se informa al Despacho que el contrato que se suscribió para la vigencia 2019 en vista que no se recibió respuesta alguna por parte del Ministerio de Trabajo a las solicitudes efectuadas por esta Jefatura, se daría por terminado el 31 de marzo de 2019.

4. En cuanto al concepto, certificación o dictamen mediante el cual conste que el tratamiento de rehabilitación culminó o que existe posibilidad de culminarse o no es procedente, me permito señalar lo siguiente: la señora LINA GAMBÁ fue valorada por la Junta Regional y Nacional de Invalidez las cuales no determinaron discapacidad alguna.

5. Se remite el contrato de la vigencia 2019 con el CDP respectivo

6. Respecto a este punto el objeto contractual fue la PRESTACION DE SERVICIOS COMO AUXILIAR DE ENFERMERIA", y no puede denominarse como cargo ya que es un contrato de prestación de servicios que se rige por el Estatuto Contractual por lo tanto no genera relación laboral alguna. Al respecto es necesario aclarar lo siguiente:

La Ley 80 de 1993 "Art. 32 establece como contratos estatales:

Son contratos estatales...

3. Son contratos de prestación de servicios bs que celebren las entidades estatales para desarrollar actividades relacionadas con la administración o funcionamiento de la entidad Estos contratos solo podrán celebrarse con personas naturales cuando dichas actividades no puedan realizarse con personal de planta o requieran conocimientos especializados.

En ningún caso estos contratos generan relación laboral ni prestaciones sociales y se celebran por el término estrictamente indispensable³. (Resaltado fuera de texto).

La señora LINA MARIA GAMBÁ CAMACHO no tuvo un contrato laboral con ninguna dependencia del Ministerio de Defensa Nacional sino un contrato de prestación de servicios el cual se suscribe por el tiempo necesario y en ningún momento la entidad se obliga a renovarlo.

Este tipo de contrataciones en ningún momento genera relación laboral ni debe continuar suscribiéndose indefinidamente en el tiempo, por cuanto las entidades estatales son autónomas al momento de suscribir los contratos de prestación de servicios debiendo en todo momento primar las necesidades de la entidad estatal.

Por medio del cual se resuelve una solicitud de Autorización de Terminación de Vínculo laboral de trabajador en Situación de Discapacidad

7. Se envía la copia de los pagos efectuados al Sistema General de Seguridad Social en Salud de los meses de marzo y abril de 2019.

8. Dirección de correo electrónico: lina.gamba@hotmail.com camera 8 A No. 20-73 Barrio Villamaria 4 Etapa Mosquera - Cundinamarca Cel: 3003627543-3133690037

Mediante comunicación radicado 11EE2019721100000019846 19 de junio de 2019 la solicitante allego documental que refiere

La auxiliar de enfermería Lina María gamba Camacho fue contratada mediante contrato de prestación de servicios número 003- DISAN-SP- FAC-CAMAN de fecha 30 de enero 2017 por un término de 11 meses terminándose su ejecución en diciembre de 2017.

Al momento de interponer la acción de tutela la señora Lina María gamba Camacho no estaba vinculada mediante contrato de prestación de servicios con el comando aéreo de mantenimiento ni con la jefatura de salud de la Fuerza Aérea.

En cumplimiento al fallo de tutela proferido por el juzgado 31 penal del circuito de conocimiento de Bogotá de fecha 27 de junio de 2019 el cual ordenó "reintegrar a la señora Lina María gamba Camacho (...)" Se suscribió el contrato de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión número 058- DISAN-SP-FAC -CAMAN-ESM-254308511882-2018 EL CUAL TUVO UNA DURACIÓN DE TRES MESES Y 25 DÍAS DE FECHA 3 DE SEPTIEMBRE DE 2018 HASTA EL 31 DE DICIEMBRE DE 2018, contrato realizados con cargo a rubro presupuestal número 218 A-2-0-4-41-2 SERVICIOS MÉDICOS Y HOSPITALARIOS valor \$136.303645,08; aclarando que con este rubro se contratan las IPS de los diferentes niveles para la atención de los usuarios del subsistema de salud de las FFMM, así como la contratación del personal de salud para el caso del contrato con la accionante el presupuesto asignado fue la suma de \$4.938.492 para la fecha del contrato

De igual forma teniendo en cuenta la transitoriedad del fallo y sin recibir respuesta del Ministerio del trabajo se celebra un nuevo contrato de prestación de servicios con la señora Lina María gamba, asignándosele el número 001 MDN-CGFM-DIGSA-JEFSa-FAC-CAMAN-ESM-254308511882-2019 cuyo objeto es "PRESTACIÓN DE SERVICIOS COMO AUXILIAR DE ENFERMERÍA por valor de \$2,469,246 por un tiempo de duración de dos meses culminando el 31 de marzo de 2019.

En razón a la transitoria edad del fallo y a que no se ha recibido pronunciamiento por parte del Ministerio de trabajo se decidió no celebrar un nuevo contrato de prestación de servicios con la señora gamba, lo cual fue informado al juzgado de conocimiento con el oficio número 20195370036681 de fecha 28 de marzo de 2019 sin recibir pronunciamiento por parte del despacho judicial.

El día 17 de junio de 2019 se recibe sanción por desacato preferida por el despacho fallador en la cual se aclara que la accionante debía mantenerse vinculada hasta tanto se reciba autorización del Ministerio del trabajo para su desvinculación, procediéndose a celebrar el contrato de prestación de servicios número 137-01 MDN-COGFM-DIGSA-JEFSa-FAC-219 CON LA SEÑORA LINA MARÍA GAMBA POR EL TÉRMINO DE SEIS MESES Y 12 DÍAS A PARTIR DEL 19 DE JUNIO DE 2019 POR VALOR DE \$7, 901.587.20 compromiso respaldado con el CDP y CPA NÚMERO 20 21 9 DE FECHA 17 DE JUNIO DE 2019 y CDP 18919 de fecha 17 de junio de 2019.

Así mismo se remite copia de la calificación de pérdida Y capacidad laboral realizada por la ARL positiva y en la cual se determina una PCL mayor al 5% menor del 50% para el siniestro ocurrido el 21 de mayo de 2017.

RESOLUCION NÚMERO 3164 DE 2022
(JULIO 27)

Por medio del cual se resuelve una solicitud de Autorización de Terminación de Vínculo laboral de trabajador en Situación de Discapacidad

Anexo a la comunicación certificado de apropiación presupuestal por el rubro 218 a 2-0-0-4 -41-2 SERVICIOS MÉDICOS Y HOSPITALARIOS asignado al establecimiento de sanidad militar del comando aéreo de mantenimiento vigencia 2018.

CONSIDERACIONES DEL DESPACHO

Es pertinente informar al solicitante, que el Ministerio de Trabajo suspendió términos a las actuaciones administrativas, mediante la Resolución No.784 del 17 de marzo de 2020 "Por medio de la cual se adoptan medidas transitorias por motivos de emergencia sanitaria", modificada por el acto administrativo No. 876 del 01 de abril de 2020 "Por medio de la cual se modifican las medidas transitorias previstas en la Resolución 784 del 17 de marzo de 2020 en virtud de lo dispuesto en el Decreto 417 de 2020".

Posteriormente, el 8 de septiembre de 2020 este ente Ministerial expide la Resolución No.1590 "Por medio de la cual se levanta la suspensión de términos señalada en la Resolución 784 del 17 de marzo de 2020, modificada por la Resolución 0876 del 1 de abril de 2020, respecto de los trámites administrativos, investigaciones y procesos disciplinarios en el Ministerio del Trabajo", entrando en vigencia a partir de su publicación en la página web del Ministerio y el Diario oficial mediante Edición No. 51.432, el día 9 de septiembre de 2020.

Corresponde a este despacho analizar y revisar, una vez verificado los hechos de la presente solicitud, las circunstancias en que se dieron los mismos, así como la documental allegada, para proceder a emitir el fallo a que haya lugar conforme a la competencia que le asiste a este Grupo, para lo cual precisa lo siguiente:

Este ministerio reitera que todo despido de un trabajador con discapacidad o debilidad manifiesta debe contar con la autorización previa de la autoridad de trabajo correspondiente, en la medida que sin ese permiso la terminación del contrato laboral será ineficaz, y en consecuencia el empleador deberá reintegrar al empleado y pagar la indemnización de 180 días de salario. De esta manera toda actuación del Empleador toma ineficaz al despedir un trabajador en situación de discapacidad o debilidad manifiesta, si no existe autorización de este ministerio.

Es así, como el legislador quiso garantizar los derechos fundamentales de la estabilidad laboral reforzada a las personas discapacitadas o en situación de debilidad manifiesta y el derecho al trabajo en condiciones de dignidad y justicia expidiendo la Ley 361 de 1997 que en su artículo 26 señala: "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 del trabajo. (Subrayado fuera de texto).

Así mismo, la Corte, al revisar la constitucionalidad de esta norma en la sentencia C-531 de 2000, decidió integrarla con los principios constitucionales de "respeto a la dignidad humana, solidaridad e igualdad (C.P., arts. 2o. y 13), así como de especial protección constitucional en favor de los disminuidos físicos, sensoriales y síquicos (C.P., arts. 47 y 54)", y, en efecto, declaró su exequibilidad bajo el supuesto de que "carece de todo efecto jurídico el despido o la terminación del

(JULIO 27)

Por medio del cual se resuelve una solicitud de Autorización de Terminación de Vínculo laboral de trabajador en Situación de Discapacidad

contrato de una persona por razón de su limitación sin que exista autorización previa de la oficina de Trabajo".

En cuanto a la estabilidad reforzada, la Corte Constitucional en Sentencia T-589 del 21 de septiembre de 2017, Magistrado Ponente doctor ALBERTO ROJAS RÍOS, señala:

(...)

4.3. En sede de control concreto, la Corte Constitucional ha señalado que el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada, si bien fue establecido en favor de todos los trabajadores (art. 53 C.P.), adquiere una relevancia especial cuando el trabajador es un sujeto que se encuentra en condición de invalidez o en situación de debilidad manifiesta por su situación física, síquica o sensorial, en tanto se trata de sujetos que han sido tradicionalmente discriminados y marginados. Ello se debe a "la estrecha relación que guarda este asunto con el principio constitucional de igualdad material y prohibición de la discriminación, de solidaridad y del derecho a la estabilidad en el empleo".

Así, la Corte Constitucional ha establecido que el derecho a la estabilidad laboral reforzada consiste en " (i) el derecho a conservar el empleo; (ii) a no ser despedido en razón de la situación de vulnerabilidad; (iii) a permanecer en el empleo hasta que se requiera y siempre que no se configure una causal objetiva que conlleve la desvinculación del mismo y; (iv) a que la autoridad laboral competente autorice el despido, con la previa verificación de la estructuración de la causal objetiva, no relacionada con la situación de vulnerabilidad del trabajador, que se aduce para dar por terminado el contrato laboral, so pena que, de no establecerse, el despido sea declarado ineficaz".

En este sentido, la jurisprudencia constitucional ha considerado que el derecho a la estabilidad laboral reforzada no se predica únicamente de las personas en situación de invalidez, "sino de todos aquellos que (i) tengan una afectación en su salud; (ii) esa circunstancia les "impida[a] o dificult[e] sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares"; y se tema que, (iii) en esas condiciones particulares, puedan ser discriminados por ese solo hecho". (Negrillas fuera de texto)

(...)

En sentencia T447 de 2013, la Corte Constitucional se pronuncia frente a los casos de terminación de la relación laboral de trabajadores en estado de discapacidad, cuando se presenta una eventual justa causa, así:

"Conforme a la jurisprudencia constitucional, la Sala advierte que todo despido de un trabajador discapacitado debe contar con la autorización previa de la autoridad de trabajo correspondiente. Sin dicho permiso la terminación del contrato laboral será ineficaz, y en consecuencia el empleador deberá reintegrar al empleado y pagar la indemnización de 180 días de salario. El precedente ha

¹ Respecto de la procedencia de la acción de tutela para la protección de personas con limitaciones físicas, mentales o sensoriales se puede consultar entre otras, las Sentencia T-819 de 2008 y T-125 de 2009.

² Sentencias T-337 y T-791 de 2009, T-118 de 2010, T-002 de 2011 y T-320 de 2016.

³ Sentencia T-784 de 2009, en esta ocasión la Corte afirmó que "la protección laboral reforzada no sólo se predica de quienes tienen una calificación que acredita su condición de discapacidad o invalidez. Esta protección aplica también para 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".

RESOLUCION NÚMERO 3164 DE 2022
(JULIO 27)

Por medio del cual se resuelve una solicitud de Autorización de Terminación de Vínculo laboral de trabajador en Situación de Discapacidad

indicado que el pago de la compensación no otorga eficacia al despido, en la medida que no protege el derecho a la estabilidad laboral reforzada de las personas discapacitadas. De hecho, las Salas de Revisión han subrayado que "ninguna actuación del empleador toma en eficaz el despido de un trabajador en situación de discapacidad si no existe autorización de la autoridad competente".

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

Como resultado de la función protectora del derecho a la estabilidad laboral que tiene la autoridad del trabajo en el despido de los empleados discapacitados, la jurisprudencia ha recalcado que el Ministerio del Trabajo tiene la obligación de pronunciarse respecto de las autorizaciones de despido que le sean presentadas. Omitir dicho deber, vacía el contenido del derecho a la estabilidad laboral reforzada y aumenta el estado de vulnerabilidad en la que se encuentran los trabajadores disminuidos. Así: "(i) no procede el despido de una persona en situación de discapacidad sin que exista autorización del Ministerio de Trabajo, (ii) cuando el empleador alega justa causa, el Ministerio debe verificar si la causal alegada es justa o no, esto con la finalidad de proteger al trabajador que se encuentra en situación de discapacidad, (iii) el Ministerio no puede evadir su responsabilidad refugiándose en una presunta justa causa y (iv) aun existiendo indemnización, no procede el despido sin previa autorización".

"3.3.4. En suma, cuando se comprueba que el empleador (a) despidió a un trabajador que se encuentra en estado de debilidad manifiesta o en estado de vulnerabilidad, situación que se evidencia a través de factores que afectan su salud, bienestar físico, mental o fisiológico; (b) sin solicitar la autorización de la oficina del trabajo; (c) conociendo de la situación de discapacidad del empleado, hecho que se demuestra o se encuentra probado por cualquier medio de convicción, y (d) no lograra desvirtuar la presunción de despido discriminatorio que existe a favor del trabajador discapacitado. El juez que conozca del asunto tiene el deber prima facie de reconocer al empleado: en primer lugar, la ineficacia de la terminación o del despido laboral; en segundo lugar, el derecho a ser reintegrado a un cargo que ofrezca condiciones iguales o mejores que las del cargo desempeñado hasta su desvinculación; en tercer lugar, el derecho a recibir capacitación para cumplir con las tareas de su nuevo cargo, si es el caso (art. 54, C.P.) y, en cuarto lugar, el derecho a recibir una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario".

(...)

No obstante las consideraciones de la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia en la Sentencia SL-1360 de 2018 sobre la prescindencia de la autorización del Inspector de Trabajo para los casos en donde se alega una justa causa de despido; se atenderá el mandato establecido y reiterado por la Corte Constitucional al respecto, como máximo órgano de interpretación y unificación, en el cual se enfatiza que, si un empleador requiere terminar el contrato de trabajo de una persona con estabilidad laboral reforzada por salud, en consideración a la garantía de especial protección que la cobija, "debe contar ineludiblemente con la autorización previa del Inspector del Trabajo, para dar por culminado el vínculo laboral." (Negrilla fuera de texto)

(...)

Por medio del cual se resuelve una solicitud de Autorización de Terminación de Vínculo laboral de trabajador en Situación de Discapacidad

DE LAS FUNCIONES ADMINISTRATIVAS DEL MINISTERIO DEL TRABAJO

Es preciso señalar que este Ministerio cumple funciones de policía administrativa laboral bajo los parámetros establecidos en los artículos 485 y 486 del CST y en consecuencia no puede invadir la órbita de la jurisdicción ordinaria laboral, contenida en el Artículo 2o. del Código Procesal del trabajo y esta es la razón, para que al funcionario administrativo le esté vedado el pronunciamiento de juicios de valor para declarar los derechos de las partes o dirimir las controversias, función que es netamente jurisdiccional.

La jurisprudencia ha sido constante en el pronunciamiento relacionado con la competencia atribuida al funcionario administrativo y la atribuida a la rama jurisdiccional para lo cual ha expresado: "...La noción de autoridad de Policía del Ministerio de Trabajo ha de entenderse dentro del propósito o la finalidad de preservar la conservación del orden público que no se logra sino a través del respeto del ordenamiento jurídico.

Esta autoridad de policía es ejercida por la administración como parte de la función pública, con el objeto de controlar las actividades de los particulares, quienes deben ajustarse a las exigencias del interés general, es decir, que el Estado, cuyo fundamento es el bien común, puede proceder reglamentando la conducta del hombre, en sea limitándola o encausándola.

En consonancia con estos cometidos puede entenderse válidamente desplegada la potestad de vigilancia del Ministerio de Trabajo, siempre que sus actos no invadan competencias ajenas, si bien la ley otorgó a tales autoridades un relevante rol de vigía que entraña sin lugar a duda la finalidad de uno de los deberes más primordiales del estado, como es el que ejercen las autoridades de policía que han de velar por la conservación del orden público, tales funcionarios fueron expresamente eximidos de la realización de juicios de valor..." (Sentencia C.E. de fecha 26 de octubre de 2000, M.P., Ana Margarita Olaya Forero).

Por otra parte, el artículo 1 de la Ley 1610 de 2013, establece la competencia general de los Inspectores de Trabajo, a saber: "Artículo 1. Competencia general. Los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social ejercerán sus funciones de inspección, vigilancia y control en todo el territorio nacional y conocerán de los asuntos individuales y colectivos en el sector privado y de derecho colectivo del trabajo del sector público."

Por lo tanto, este Ministerio no es competente para declarar derechos, ni dirimir controversias, ya que es una función de exclusiva competencia de la Rama Judicial del Poder Público. Lo anterior de conformidad con el artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual consagra:

"ARTICULO 486. ATRIBUCIONES Y SANCIONES.

...Dichos funcionarios - del Ministerio del Trabajo - 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."

Como resultado de la función protectora del derecho a la estabilidad laboral que tiene la autoridad del trabajo en el despido de los empleados en condición de discapacidad o debilidad manifiesta, la jurisprudencia ha recalcado que el Ministerio del Trabajo tiene la obligación de pronunciarse respecto

RESOLUCION NÚMERO 3164 DE 2022
(JULIO 27)

Por medio del cual se resuelve una solicitud de Autorización de Terminación de Vínculo laboral de trabajador en Situación de Discapacidad

de las autorizaciones de despido que le sean presentadas. Omitir dicho deber, vacía el contenido del derecho a la estabilidad laboral reforzada y aumenta el estado de vulnerabilidad en la que se encuentran los trabajadores disminuidos.

CASO CONCRETO

Una vez analizados los fundamentos de orden de derecho y de hecho, conforme a los pronunciamientos jurisprudenciales existentes, corresponde a este despacho emitir acto administrativo tendiente a resolver la petición del empleador **COMANDO GENERAL FUERZAS FUERZA AEREA COLOMBIANA**, presentado por la Jefe Salud Fuerza Aérea Mayor General **OSWALDO RIVERA MARQUEZ**, en contra de la contratista **LINA MARIA GAMBA CAMACHO**, de dar por terminado el contrato de prestación de servicios, de acuerdo a lo señalado por el Jefe Salud Fuerza Aérea de la solicitantes perentorio en relación con lo manifestado:

(...)

Si bien ese Ministerio no es el ente competente para autorizar la terminación de un contrato de prestación de servicios celebrado por el Comando Aéreo de Mantenimiento unidad que pertenece orgánicamente al Comando de la Fuerza Aérea, respetuosamente me permito solicitar, se autorice la terminación del contrato de prestación de servicios suscrito con la señora **LINA MARIA GAMBA CAMACHO C.C. 1.016.047.411** en cumplimiento a fallo de tutela proferido por el Juzgado Treinta y Uno Penal del Circuito de Conocimiento de Bogotá de fecha 27 de Junio de 2018.

Al respecto debe aclararse que la señora **GAMBA CAMACHO** no se encuentra incapacitada para laborar ni presenta algún tipo de invalidez o limitación física que le impida desempeñarse en algún trabajo.

La terminación del contrato de prestación de servicios y de apoyo a la gestión suscrito en el año 2017 ocurrió por expiración del plazo pactado lo cual es totalmente valido y no obedeció a ninguna situación en particular con la señora **GAMBA**.

De igual forma es necesario aclarar que los contratos de prestación de servicios no se asimilan a una relaciona laboral pues los primeros son regidos por el Estatuto Contractual en tanto que las relaciones laborales se rigen por el Código Sustantivo del Trabajo.

La Ley 80 de 1993 Art. 32 establece como contratos estatales:

Son contratos estatales...

3- Son contratos de prestación de servicios los que celebren las entidades estatales para desarrollar actividades relacionadas con la administración o funcionamiento de la entidad. Estos contratos solo podrán celebrarse con personas naturales cuando dichas actividades no puedan realizarse con personal de planta o requieran conocimientos especializados.

En ningún caso estos contratos generan relación laboral ni prestaciones sociales y se celebran por el termino estrictamente indispensable (Resaltado fuera de texto)

La señora **LINA MARIA GAMBA CAMACHO** no tuvo un contrato laboral con ninguna dependencia del Ministerio de Defensa Nacional sino un contrato de prestación de

Por medio del cual se resuelve una solicitud de Autorización de Terminación de Vínculo laboral de trabajador en Situación de Discapacidad

servicios el cual se suscribe por el tiempo necesario y en ningún momento la entidad se obliga a renovarlo.

Este tipo de contrataciones en ningún momento genera relación Laboral ni debe continuar suscribiéndose indefinidamente en el tiempo, por cuanto, las entidades estatales son autónomas al momento de suscribir los contratos de prestación de servicios debiendo en todo momento primar las necesidades de la entidad estatal.

Por lo anterior en ningún momento se terminó el contrato de prestación de servicios de manera arbitraria.

De acuerdo con lo anterior respetuosamente se solicita se emita la autorización por parte de ese Ministerio para dar por terminado el contrato de prestación de servicios celebrado en cumplimiento al fallo de tutela No. 2018-00057.

Se anexa

Fallo de tutela

Formato de investigación de accidentes e incidentes de trabajo

Formato de informe para accidente de trabajo del empleador o contratante compañía de seguros Positiva

Formato clínico de ortopedia y accidentes laborales

Formula medica ambulatoria

Orden de medicamentos

Orden de resonancia magnética

Orden de terapia fisica

Orden de recomendaciones medicas

Incapacidad medica 316166, 318753,

Resultado estudio Idme

Mediante comunicación radicado 11EE2019721100000008712 de fecha 15 de marzo de 2019 la solicitante señala los siguientes hechos:

En cumplimiento a fallo de tutela proferido por el Juzgado Treinta y Uno Penal del Circuito de Conocimiento de Bogota de fecha 27 de junio de 2018 se celebró el contrato de prestación de servicios Nro. 058-DISAN-SP-FAC-CAMAN-ESM suscrito por el Comando Aéreo de Mantenimiento y la señora LINA MARIA GAMBA CAMACHO. En la misma providencia se ordenó lo siguiente:

PRIMERO. -TUTELAR TRANSITORIAMENTE el derecho a la estabilidad laboral reforzada de la señora Lina Maria Gamba Camacho identificada con la cedula de ciudadanía Nro. 1.016.047.411, vulnerado por el Ministerio de Defensa Nacional - Direccion General de Sanidad Militar-, atendiendo

RESOLUCION NÚMERO 3164 DE 2022
(JULIO 27)

Por medio del cual se resuelve una solicitud de Autorización de Terminación de Vínculo laboral de trabajador en Situación de Discapacidad

las razones expuestas en la parte motiva de esta providencia. (subrayado y negrilla fuera de texto)

SEGUNDO. -ORDENAR al Ministerio de Defensa Nacional - Dirección General de Sanidad Militar para que en el término improrrogable de cuarenta y ocho (48) horas, contados a partir de la notificación de la presente decisión, proceda a reintegrar a la señora LINA MARIA GAMBA CAMACHO identificada con cedula de ciudadanía No. 1.016.047.411, a un cargo de iguales o mejores condiciones al que ejerció hasta el momento de su desvinculación (31/12/17), siendo necesario precisar que el reintegro será de forma transitoria por el lapso de 4 meses, tiempo durante el cual la entidad accionada deberá surtir los trámites pertinentes ante el Ministerio del trabajo a fin de que se surta el procedimiento respectivo para que tal autoridad verifique o no la existencia de una causa objetiva para la terminación del vínculo laboral y de ser así sea la mentada autoridad la que de aval a la terminación de la relación laboral negrilla y subrayado fuera de texto

De acuerdo con lo anterior se ha solicitado en dos oportunidades anteriores Y en derecho de petición mediante el oficio citado a ese ministerio con los oficios números 2018 5370 10 70 61 del 31 de julio de 2018 y 2018 53 70 15 50 01 de fechas 19 de noviembre de 2018 se emita la autorización para dar por terminado el contrato de prestación de servicios suscrito con la señora gamba sin que a la fecha se haya obtenido respuesta alguna requiriéndose de manera prioritaria da la autorización por cuanto ya venció el término de transitoriedad del fallo.

Por otra parte, debe señalarse que la señora GAMBA CAMACHO no se encuentra incapacitada para elaborar ni presenta algún tipo de invalidez o limitación física que le impida desempeñarse en algún trabajo tal como se establece en la junta regional y nacional de invalidez

Esta jefatura tiene claro que ese ministerio no es el competente para autorizar la terminación de un contrato de profesión de servicios celebrado por una entidad estatal teniendo en cuenta que este es un contrato típico:

La ley 80 de 1993 por la cual se expide el estatuto general de contratación de la administración pública:

Artículo 32 son contratos estatales

3. Son contratos de prestación de servicios los que celebren las entidades estatales para desarrollar actividades relacionadas con la administración o funcionamiento de la entidad estos contratos solo podrán celebrarse con personas naturales cuando dichas actividades no puedan realizarse con personal de planta o requieran conocimientos especializados.

En ningún caso estos contratos generan relación laboral ni prestaciones sociales y se celebrarán por el término estrictamente indispensable. (Resaltado fuera de texto).

La ley 1150 de 2007 por medio de la cual se introducen medidas para la eficacia y la transparencia en la ley 80 de 1993 y se dictan otras disposiciones generales sobre la contratación de recursos públicos 3o contrato de prestación de servicios "son contratos de prestación de servicios los que celebren las entidades estatales para desarrollar actividades relacionadas con la administración o funcionamiento de la entidad. Estos contratos solo podrán celebrarse con personas naturales

Por medio del cual se resuelve una solicitud de Autorización de Terminación de Vínculo laboral de trabajador en Situación de Discapacidad

cuando dichas actividades no puedan realizarse con personal de planta o requieran conocimiento especializados" decreto 1082 de 2015.

Artículo 2.2.1.2.1.4.9. contratos de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión o para la ejecución de trabajos artísticos que solo puedan encomendarse a determinadas personas naturales, las entidades estatales pueden contratar bajo la modalidad de contratación directa la prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión con la persona natural o jurídica que esté en capacidad de ejecutar el objeto del contrato, siempre y cuando la entidad estatal verifique la idoneidad o experiencia requerida y relacionada con el área de que se trate. En este caso, no es idoneidad o experiencia requerida y relacionada con el área de que se trate. En este caso, no es necesario que la Entidad Estatal haya obtenido previamente varias ofertas, de lo cual el ordenador del gasto debe dejar constancia escrita.

De conformidad con lo señalado en las normas transcritas esta contratación no genera relación laboral alguna y se celebra por el termino estrictamente indispensable.

Por lo anterior no es viable celebrar contratos de esta índole de manera permanente, más cuando la persona ya fue valorada por la junta Regional y Nacional de invalidez y no posee ninguna discapacidad.

No obstante, en cumplimiento a la providencia dictada por el Juzgado Treinta y Uno Penal del Circuito de Conocimiento de Bogota respetuosamente han celebrado estos contratos en espera del pronunciamiento de ese Ministerio tal como lo ordena el fallo judicial.

Así las cosas, se solicita con carácter urgente se emita el respectivo aval de acuerdo con lo ordenado por el Despacho Judicial para dar por terminado el contrato de prestación de servicios Nro. 058-DISAN-SP-FAC-CAMAN-ESM5118-2018.

Mediante comunicación radicado 11EE2019721100000016934 de fecha 25 de mayo de 2019 la solicitante manifiesta y allega

1 Resolución Ministerial No. 1417 de 2018 "Por la cual se delegan unas funciones y competencias relacionadas con la contratación de bienes y servicios con destino al Ministerio de Defensa Nacional, a las Fuerzas Militares y la Policía Nacional y se dictan otras disposiciones.

2. Se envía copia de los contratos suscritos con la señora LINA GAMBA.

3. La relación suscita de los hechos son los siguientes:

• Esta Jefatura celebro contrato de prestación de servicios y de apoyo a la gestión con la señora LINA MARIA GAMBA CAMACHO durante la vigencia 2017 para desarrollar el objeto de Prestación de Servicios como Auxiliar de Enfermería para el Establecimiento de Sanidad Militar de CAMAN-ESUFA con un plazo de ejecución hasta el 31 de diciembre de 2017. Teniendo en cuenta que no existía la necesidad de este contrato para la vigencia 2018 no se efectuó una nueva contratación con la mencionada Auxiliar, cuanto todos los contratos que realiza la administración deben justificarse su necesidad previamente en un estudio elaborado para tal fin de conformidad con lo exigido por el Estatuto de Contratación (Ley 80 de 1993, Ley 1150 de 2007 y Decreto Reglamentario No. 1082 de 2015).

RESOLUCION NÚMERO 3164 DE 2022
(JULIO 27)

Por medio del cual se resuelve una solicitud de Autorización de Terminación de Vínculo laboral de trabajador en Situación de Discapacidad

- El día 18 de Abril de 2018 se recibe acción de tutela promovida a través de apoderado por parte de la señora LINA MARIA GAMBA CAMACHO teniendo como pretensiones las siguientes: renovación del contrato por un periodo igual al inicialmente pactado y que en caso de que persista el estado de debilidad manifiesta la terminación del nuevo contrato este sometida a la existencia de permiso de la autoridad de trabajo.
- * El día 12 de Julio de 2018 se notifica fallo de tutela proferido por el Juzgado Treinta y Uno Penal del Circuito de Conocimiento de Bogota el cual ordeno:
"(...) SEGUNDO: ORDENAR al Ministerio de Defensa Nacional -Dirección General de Sanidad Militar para que en el término improrrogable de cuarenta y ocho (48) horas, contado a partir de la notificación es de la presente decisión, proceda a reintegrar a la señora Lina Maria Gamba Camacho identificada con cedula de ciudadanía No. 1.016.047.411, a un cargo de iguales o mejores condiciones al que ejerció hasta el momento de su desvinculación (31/12/17), siendo necesario precisar que el reintegro será de forma transitoria por el lapso de cuatro (4) meses, tiempo durante el cual la entidad accionada deberá surtir los trámites pertinentes ante el Ministerio de Trabajo a fin de que se surta el procedimiento respectivo para que tal autoridad verifique o no la existencia de una causal objetiva para la terminación del vínculo laboral y de ser así, sea la mentada autoridad la que de aval a la terminación de la relacional laboral.
- Si bien el fallo de tutela ordenaba proceder a reintegrar a la señora LINA MARIA GAMBA CAMACHO a un cargo de iguales o mejores condiciones al que ejerció hasta el momento de su desvinculación (31/12/17) por un lapso transitorio de 4 meses, la administración debía ceñirse a las ritualidades contractuales establecidas y a los diferentes procedimientos que se adelantan en la plataforma del SECOP II (Colombia Compra Eficiente).
- El día 05 de septiembre de 2018 se suscribe el contrato Nro. 058-DISAN-SP-FAC- CAMAN-ESM cuyo objeto es "PRESTACION DE SERVICIOS COMO AUXILIAR DE ENFERMERIA" por valor de \$4,938,492.00.
- Esta Jefatura a través de varios requerimientos entre ellos, un derecho de petición, solicito la autorización al Ministerio de Trabajo de acuerdo a lo ordenado por el Despacho Judicial, para dar por terminado el contrato de prestación de servicios con la señora GAMBA teniendo claro esta Jefatura que este trámite no es necesario adelantarlo ya que este tipo de contratación no se equipara a un contrato de trabajo, y por ende se encuentra regido por el Estatuto Contractual y: por las normas civiles y comerciales que le apliquen. De igual forma se aclara que la señora GAMBA no se encontraba ni se encuentra en estado de debilidad manifiesta por presentar alguna limitación o disparidad.
- Mediante el oficio Nro. 20185370107061 del 31-07-2018 se solicitó al Ministerio de Trabajo la autorización para dar por terminado el contrato de prestación de servicios suscrito entre el Comando Aéreo de Mantenimiento y la Señora GAMBA.
- Con el Oficio Nro. 20185370155001 del 19-11-2018 se solicitó al Ministerio de Trabajo se diera respuesta al oficio Nro. 20185370107061 del 31-07-2018 con el fin de obtener autorización para dar por terminado el contrato suscrito con LINA GAMBA.

Por medio del cual se resuelve una solicitud de Autorización de Terminación de Vínculo laboral de trabajador en Situación de Discapacidad

- Con el oficio Nro. 20185370164351 del 11-12-2018 se elevó derecho de petición ante el Ministerio de Trabajo solicitando autorización para la terminación del contrato.
- Con oficio Nro. 20195370028291 el 07-03-2019 se solicita a la señora ministra de Trabajo se dé respuesta al derecho de petición elevado por esta Jefatura, así como al resto de oficios relacionados precedentemente.
- Con el oficio Nro. 20195370036681 del 28-03-2019 se informa al Despacho que el contrato que se suscribió para la vigencia 2019 en vista que no se recibió respuesta alguna por parte del Ministerio de Trabajo a las solicitudes efectuadas por esta Jefatura, se daría por terminado el 31 de marzo de 2019.

4. En cuanto al concepto, certificación o dictamen mediante el cual conste que el tratamiento de rehabilitación culminó o que existe posibilidad de culminarse o no es procedente, me permito señalar lo siguiente: la señora LINA GAMBA fue valorada por la Junta Regional y Nacional de Invalidez las cuales no determinaron discapacidad alguna.

5. Se remite el contrato de la vigencia 2019 con el CDP respectivo

6. Respecto a este punto el objeto contractual fue la PRESTACION DE SERVICIOS COMO AUXILIAR DE ENFERMERIA", y no puede denominarse como cargo ya que es un contrato de prestación de servicios que se rige por el Estatuto Contractual por lo tanto no genera relación laboral alguna. Al respecto es necesario aclarar lo siguiente:

La Ley 80 de 1993 "Art. 32 establece como contratos estatales:

Son contratos estatales...

3. Son contratos de prestación de servicios bs. que celebren las entidades estatales para desarrollar actividades relacionadas con la administración o funcionamiento de la entidad. Estos contratos solo podrán celebrarse con personas naturales cuando dichas actividades no puedan realizarse con personal de planta o requieran conocimientos especializados.

En ningún caso estos contratos generan relación laboral ni prestaciones sociales y se celebran por el término estrictamente indispensable³. (Resaltado fuera de texto).

La señora LINA MARIA GAMBA CAMACHO no tuvo un contrato laboral con ninguna dependencia del Ministerio de Defensa Nacional sino un contrato de prestación de servicios el cual se suscribe por el tiempo necesario y en ningún momento la entidad se obliga a renovarlo.

Este tipo de contrataciones en ningún momento genera relación laboral ni debe continuar suscribiéndose indefinidamente en el tiempo, por cuanto las entidades estatales son autónomas al momento de suscribir los contratos de prestación de servicios debiendo en todo momento primar las necesidades de la entidad estatal.

7. Se envía la copia de los pagos efectuados al Sistema General de Seguridad Social en Salud de los meses de marzo y abril de 2019.

RESOLUCION NÚMERO 3164 DE 2022
(JULIO 27)

Por medio del cual se resuelve una solicitud de Autorización de Terminación de Vínculo laboral de trabajador en Situación de Discapacidad

8. Dirección de correo electrónico: lina.gamba@hotmail.com camera 8 A No. 20-73 Barrio Villamaria 4 Etapa Mosquera - Cundinamarca Cel: 3003627543-3133690037

Mediante comunicación radicado 11EE201972110000019846 19 de junio de 2019 la solicitante allego documental que refiere

La auxiliar de enfermería Lina María gamba Camacho fue contratada mediante contrato de prestación de servicios número 003- DISAN-SP- FAC-CAMAN de fecha 30 de enero 2017 por un término de 11 meses terminándose su ejecución en diciembre de 2017.

Al momento de interponer la acción de tutela la señora Lina María gamba Camacho no estaba vinculada mediante contrato de prestación de servicios con el comando aéreo de mantenimiento ni con la jefatura de salud de la Fuerza Aérea.

En cumplimiento al fallo de tutela proferido por el juzgado 31 penal del circuito de conocimiento de Bogotá de fecha 27 de junio de 2019 el cual ordenó "reintegrar a la señora Lina María gamba Camacho (...)" Se suscribió el contrato de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión número 058- DISAN-SP-FAC -CAMAN-ESM-254308511882-2018 EL CUAL TUVO UNA DURACIÓN DE TRES MESES Y 25 DÍAS DE FECHA 3 DE SEPTIEMBRE DE 2018 HASTA EL 31 DE DICIEMBRE DE 2018, contrato realizados con cargo a rubro presupuestal número 218 A-2-0-4-41-2 SERVICIOS MÉDICOS Y HOSPITALARIOS valor \$136.303645,08; aclarando que con este rubro se contratan las IPS de los diferentes niveles para la atención de los usuarios del subsistema de salud de las FFMM, así como la contratación del personal de salud para el caso del contrato con la accionante el presupuesto asignado fue la suma de \$4.938.492 para la fecha del contrato

De igual forma teniendo en cuenta la transitoriedad del fallo y sin recibir respuesta del Ministerio del trabajo se celebra un nuevo contrato de prestación de servicios con la señora Lina María gamba, asignándosele el número 001 MDN-CGFM-DIGSA-JEFSA-FAC-CAMAN-ESM-254308511882-2019 cuyo objeto es "PRESTACIÓN DE SERVICIOS COMO AUXILIAR DE ENFERMERÍA por valor de \$2,469,246 por un tiempo de duración de dos meses culminando el 31 de marzo de 2019.

En razón a la transitoria edad del fallo y a que no se ha recibido pronunciamiento por parte del Ministerio de trabajo se decidió no celebrar un nuevo contrato de prestación de servicios con la señora gamba, lo cual fue informado al juzgado de conocimiento con el oficio número 20195370036681 de fecha 28 de marzo de 2019 sin recibir pronunciamiento por parte del despacho judicial.

El día 17 de junio de 2019 se recibe sanción por desacato preferida por el despacho fallador en la cual se aclara que la accionante debía mantenerse vinculada hasta tanto se reciba autorización del Ministerio del trabajo para su desvinculación, procediéndose a celebrar el contrato de prestación de servicios número 137-01 MDN-COGFM-DIGSA-JEFSA-FAC-219 CON LA SEÑORA LINA MARÍA GAMBA POR EL TÉRMINO DE SEIS MESES Y 12 DÍAS A PARTIR DEL 19 DE JUNIO DE 2019 POR VALOR DE \$7, 901.587.20 compromiso respaldado con el CDP y CPA NÚMERO 20 21 9 DE FECHA 17 DE JUNIO DE 2019 y CDP 18919 de fecha 17 de junio de 2019.

Así mismo se remite copia de la calificación de pérdida Y capacidad laboral realizada por la ARL positiva y en la cual se determina una PCL mayor al 5% menor del 50% para el siniestro ocurrido el 21 de mayo de 2017.

Anexo a la comunicación certificado de apropiación presupuestal por el rubro 218 a 2-0-0-4 -41-2 SERVICIOS MÉDICOS Y HOSPITALARIOS asignado al establecimiento de sanidad militar del comando aéreo de mantenimiento vigencia 2018.

Por medio del cual se resuelve una solicitud de Autorización de Terminación de Vínculo laboral de trabajador en Situación de Discapacidad

Por lo tanto, este despacho procede hacer un análisis de la solicitud realizada por el **COMANDO GENERAL FUERZAS FUERZA AEREA COLOMBIANA**, en relación con la contratista **LINA MARIA GAMBA CAMACHO**, con el fin de establecer si se verifica por esta Inspección de Trabajo y Seguridad Social los presupuestos sin que se vulnere el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada, para el caso particular, el solicitante aportó como se refirió anteriormente en lá que se establece una relación de prestación de servicios regida por la Ley 80 de 1993 por lo que es pertinente efectuar las siguientes consideraciones.

La estabilidad laboral reforzada aplica a los contratos de prestación de servicios, no por una disposición legal, sino por orden de la Corte constitucional que hace extensiva la ley 361 de 1997.

Al no existir ninguna ley que contemple la estabilidad laboral reforzada, ha sido la Corte constitucional por vía jurisprudencial la encargada de darle vida cuando se trata de un contrato de prestación de servicios.

En consecuencia, la estabilidad laboral reforzada en el contrato de prestación de servicios no tiene un origen legal (no existe ley que la considere), sino que tiene un origen constitucional en la medida en que busca proteger derechos constitucionales fundamentales del contratista que están por encima de cualquier ley.

La estabilidad laboral reforzada aplica para el contrato de prestación de servicios en la misma forma en que aplica para el contrato de trabajo, en el sentido de los requisitos que la ley 361 de 1997 impone para terminar el contrato.

Ello obliga a que el contratante solicite autorización al Ministerio del Trabajo para despedir a un contratista que tenga algún grado de discapacidad.

Si el contratante despide a un contratista con algún grado de discapacidad o limitación sin la autorización del Ministerio del Trabajo, podrá ser condenado a reintegrar al contratista, pagar los honorarios que no se causaron debido al despido, y pagar una indemnización equivalente a 180 días de honorarios.

Se debe tener claro que en un contrato de servicios se pueden presentar dos situaciones:

1. Que se trate de un contrato de servicios simulado.
2. Que se trate de un contrato de servicios auténtico.

En el primer caso, el demandante puede optar por reclamar que se declare la existencia de un contrato de trabajo realidad, y luego exigir el reintegro como contrato laboral, o simplemente reclamar la estabilidad laboral bajo la figura del contrato de servicios.

En el segundo caso no se persigue la declaración del contrato de trabajo realidad, sino a la simple aplicación de la estabilidad laboral reforzada al contrato de prestación de servicios.

En cualquiera de los casos se aplicará lo dispuesto en el artículo 26 de la ley 361 de 1997.

Si hay evidencia o material probatorio para determinar que el contrato de servicios simplemente disfraza una relación laboral, el contratista puede demandar al contratante para que un juez declare

RESOLUCION NÚMERO 3164 DE 2022
(JULIO 27)

Por medio del cual se resuelve una solicitud de Autorización de Terminación de Vínculo laboral de trabajador en Situación de Discapacidad

la existencia de un contrato de trabajo real, y una vez declarado, entonces sí le aplica la estabilidad laboral reforzada en todo su esplendor, por cuanto ya estamos frente a una relación laboral en toda regla.

Cuando del contrato de prestación de servicios personales no se evidencia claramente la existencia de un contrato de trabajo real, el contratista aún puede ser beneficiario de la estabilidad laboral reforzada, pero requerirá demostrar su debilidad manifiesta y la afectación del mínimo vital.

En estos casos, la Corte constitucional ha considerado que es irrelevante la figura contractual, pues lo que se protege es un derecho constitucional que aplica indistintamente al contrato de trabajo, de servicios o cualquier otro.

Es así porque el derecho a la estabilidad laboral reforzada no está contemplado por ninguna ley, sino por la interpretación que la Corte hace de la constitución.

Al respecto podemos consultar en la sentencia T-040 de 2016 de la Corte constitucional:

«Ahora bien, carecer de elementos probatorios suficientes para declarar la existencia de una verdadera relación laboral, no implica la inaplicación de la estabilidad reforzada de la que son destinatarias las personas en situación de debilidad manifiesta por su estado de salud. Sin embargo, esta circunstancia obliga al juez a tener la certeza de encontrarse frente a un caso que evidentemente requiere la protección constitucional, pues en este escenario ya no se estaría dando aplicación a la reglamentación legal sino directamente a los principios constitucionales.»

Demostrada la necesidad de la protección del trabajador de acuerdo con la constitución, se aplica entonces la estabilidad laboral reforzada, con las consecuencias que contempla la sentencia de unificación de la Corte constitucional SU-049 de 2017.

Cuando el contrato de servicios es legal y no se puede probar ni declarar un contrato de trabajo real, las consecuencias son distintas, en que no existe condena por prestaciones sociales y demás emolumentos propios de una relación laboral, pero sí el pago de los honorarios dejados de percibir, y la indemnización de 180 días de salario o su equivalente, en este caso, honorarios.

Así lo señala claramente la Corte Constitucional en sentencia SU-049 de 2017:

«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.»

Por medio del cual se resuelve una solicitud de Autorización de Terminación de Vínculo laboral de trabajador en Situación de Discapacidad

En consecuencia, para despedir a un contratista con algún grado de discapacidad laboral, se incluso si es moderada, es necesario pedir autorización al ministerio del trabajo, y si no se hace, el contratante podrá ser condenado a la misma condena que impuso la Corte en la sentencia SU-049 de 2017:

«Por tanto, procederá a declarar ineficaz la terminación de la relación contractual. Como consecuencia, ordenará (i) la renovación del contrato de prestación de servicios con condiciones análogas a las que tenía al momento de dársele por terminado el último de tales contratos. Si el actor no pudiera realizar las actividades para las cuales fue contratado con anterioridad, la empresa atenderá la recomendación que al respecto efectúe la administradora de riesgos profesionales, a fin de garantizar su reubicación, previa capacitación y ajuste de las condiciones de su trabajo en virtud del principio de integración social (CP art 43). Finalmente, dispondrá (ii) el pago de los emolumentos dejados de percibir desde la desvinculación (17 de marzo de 2014) hasta la fecha inicialmente pactada para la terminación del contrato celebrado (1 de diciembre de 2014), y (iii) una indemnización equivalente a 180 días de remuneración, todo lo cual habrá de calcularse conforme al contrato celebrado entre las partes que parece con fecha del mes de enero del año 2014.»

En resumen, si se le termina el contrato de prestación de servicios a una persona con alguna discapacidad laboral en cualquier grado, el contratante puede ser condenado a:

1. Reintegrar al contratista.
2. Pagar los honorarios que el contratista dejó de recibir en razón a la terminación del contrato.
3. Pagar una indemnización equivalente a 180 días de honorarios.

Es importante resaltar que la estabilidad laboral reforzada protege al contratista sin importar el grado de pérdida de capacidad laboral que sufra el contratista, incluso si es tan bajo como un 5%.

Ante esta realidad, el contratante que tenga un contratista con alguna discapacidad, o que sufra alguna enfermedad grave que lo coloque en debilidad manifiesta, debe considerarlo antes de tomar la decisión de no renovarle un contrato de prestación de servicios.

Adicionalmente, debe hacer un análisis juicioso respecto a si el contrato de prestación de servicios es lo que dice ser y no es simplemente un intento para disfrazar una verdadera relación laboral, situación está que no es objeto de análisis por este despacho.

Ahora bien, dentro del presente trámite se encuentra que la contratista **LINA MARIA GAMBA CAMACHO** cuenta con una **PCL de 16.40 %** con fecha de estructuración **12/055018** y origen **accidente de trabajo**, según documento de la **ARL POSITIVA SAL 2020 01 00 245463** situación está que reafirma la condición de estabilidad laboral reforzada de la contratista.

Así las cosas, no basta para el empleador señalar que este despacho no tiene competencia para resolver la solicitud de autorización de despido de la contratista, situación está que se desvirtúa de acuerdo con la jurisprudencia Constitucional como ya se indicó, y se corrobora la pérdida de capacidad laboral de la contratista de conformidad con el documento de la **ARL POSITIVA SAL 2020 01 00 245463**.

RESOLUCION NÚMERO 3164
(JULIO 27)

DE 2022

Por medio del cual se resuelve una solicitud de Autorización de Terminación de Vínculo laboral de trabajador en Situación de Discapacidad

Conforme al precedente Constitucional y en función de los principios y garantías de los derechos humanos laborales este despacho acoge la amplia jurisprudencia de la alta corte y que ampliamente garantizan la favorabilidad de la contratista **LINA MARIA GAMBA CAMACHO**, para separarse del precedente Constitucional es perentorio referir lo señalado también por la alta corte

(...) cuando una autoridad judicial decida apartarse del precedente de la Corte Constitucional debe ser particularmente cuidadosa y rigurosa. En esa dirección requiere cumplir con especial detenimiento la doble carga antes referida. (1) La carga de transparencia, que exige exponer de manera clara, precisa y detallada (a) en qué consiste el precedente del que pretende separarse, (b) las providencias que lo han desarrollado y (c) el modo en que ha tenido lugar su aplicación. (2) La carga de argumentación, que impone el deber de presentar razones especialmente poderosas -no simples desacuerdos- por las cuales se separa del precedente y, en ese contexto, exige explicar por qué tales razones justifican afectar los principios de seguridad jurídica, igualdad, buena fe y coherencia.

Por último, es importante resaltar que como quiera que las controversias que se pueda originar respecto de la realidad de la relación existente entre las partes son eventualmente discutibles; este despacho no está facultado para declarar derechos ni dirimir controversias cuya decisión está atribuida a los Jueces, en virtud del artículo 486 del C. S. T., frente a la situación fáctica descrita y después de examinar el plenario, se procederá a no autorizar la terminación de la relación laboral, en los términos expresados en apartes anteriores y en todo caso, sin que esta Inspección de Trabajo invada las competencias privativas, reservadas a las autoridades judiciales

En mérito de lo anteriormente expuesto este Despacho:

RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO: NO AUTORIZAR la solicitud de terminación de la relación laboral con la trabajadora **LINA MARIA GAMBA CAMACHO**, identificada con cédula de ciudadanía No.1.016.047.411, radicado 11EE201872110000027006 por el doctor **MAYOR GENERAL CSWALDO RIVERA MARQUEZ**, identificada con cédula de ciudadanía No.1.010.163.427, T.P. 136.508 del C. S. de la J., Jefe Salud Fuerza Aérea del empleador **COMANDO GENERAL FUERZAS FUERZA AEREA COLOMBIANA**, de conformidad con lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.

ARTÍCULO SEGUNDO: INFORMAR a los jurídicamente interesados que contra el presente acto administrativo procede el recurso de reposición ante esta Inspección del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites y/o de apelación ante la Dirección Territorial de Bogotá D.C., el cual deberá interponerse 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 la publicación, según el caso, de conformidad con el artículo 76 y siguientes de la ley 1437 de 2011 en el horario de 7:00 a.m. a 3:30 p.m., única y exclusivamente a través del correo solucionesdocumental@mintrabajo.gov.co

ARTÍCULO TERCERO: NOTIFICAR el presente acto administrativo a los jurídicamente interesados en los términos establecidos en la ley 1437 de 2011 de la siguiente manera:

RESOLUCION NÚMERO 3164 DE 2022
(JULIO 27)

HOJA No 25

Por medio del cual se resuelve una solicitud de Autorización de Terminación de Vínculo laboral de trabajador en Situación de Discapacidad

Al empleador COMANDO GENERAL FUERZAS FUERZA AEREA COLOMBIANA,
tramiteslegales@fac.mil.co

A la trabajadora LINA MARIA GAMBA CAMACHO, Correo electrónico
lina.gamba@hotmail.com

NOTIFÍQUESE y CÚMPLASE


CARLOS ARTURO RIVEROS MARTINEZ
Inspector de Trabajo y Seguridad Social
Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de la

Proyectó y Revisó: C Riveros

