

**MINISTERIO DEL TRABAJO****RESOLUCIÓN NÚMERO 6251  
(NOVIEMBRE 20 DE 2023)****POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UNA SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN DE  
TERMINACIÓN DEL VÍNCULO LABORAL A TRABAJADOR CON DISCAPACIDAD****LA INSPECTORA DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL DEL GRUPO DE ATENCIÓN AL  
CIUDADANO Y TRÁMITES DE LA DIRECCION TERRITORIAL DEL VALLE DEL CAUCA**

En uso de sus facultades legales y en especial las conferidas en el Decreto 4108 del 02 de noviembre de 2011 y en la Resolución 1043 del 29 de marzo de 2022,

**CONSIDERANDO**

Que el abogado JORGE ENRIQUE GÓMEZ RÍOS en calidad de Apoderado Judicial de la empresa ANCLAJES Y DEMOLICIONES SAS con Nit. 900.640.016-8, presentó solicitud para la autorización de terminación del contrato laboral con el señor ADOLFO LEÓN CÁRDENAS DEVIA, la cual se radicó en esta Dirección Territorial Valle el día 09 de octubre de 2023 bajo el número 11EE2023717600100017919.

Que mediante el Auto Número 5288 del 10 de octubre de 2023, la Coordinadora del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites, avocó conocimiento y asignó el trámite pretendido.

**PARA RESOLVER SE CONSIDERA**

Revisado el escrito presentado ante la Dirección Territorial Valle, con relación a la solicitud de autorización de terminación del contrato laboral entre la empresa ANCLAJES Y DEMOLICIONES SAS y el señor ADOLFO LEÓN CÁRDENAS DEVIA con fundamento en lo dispuesto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y el artículo 61 del CPTSS modificado por el Decreto 2351 de 1965 y la Ley 50 de 1990 Artículo 5 Literal f, centra su argumentación en lo siguiente:

(...) El señor ADOLFO LEON CARDENAS ingreso a laborar a la empresa ANCLAJES Y DEMOLICIONES S. A. S. el 8 de enero de 2016, vinculado mediante contrato de trabajo a término indefinido. El trabajador en mención sufrió un accidente de trabajo el 21/06/21. También se le ha asignado un nuevo punto de trabajo de conformidad con las especificaciones y recomendaciones que hiciera el especialista. Que la sociedad AXA COLPATRIA SEGUROS DE VIDA S. A., el 17 de abril de 2023 calificó al actor la merma de la capacidad laboral, al cual valoró 21,48%. El Art 61 del CPTSS., modificado por el Decreto 2351 de 1965, y por la Ley 50 de 1990, Art 5, dispone en su literal 1) que el contrato de trabajo terminal "...1) POR SUSPENSIÓN DE ACTIVIDADES POR PARTE DEL EMPLEADOR DURANTE MÁS DE CIENTO VEINTE (120) DÍAS. La empresa que represento se encuentra en crítico estado económico, pues desde la pandemia a la fecha NO ha celebrado contrataciones de demolición que le permita continuar existiendo, es decir, lleva más de 24 meses (720 días) sin operar. Tal acontecer lo certifica el contador de la misma, certificación que se aporta a las actuaciones. Ante esta situación aciaga por las que atraviesa la empresa, que ha llevado su economía a niveles en rojo, es por lo que solicito a su señoría se sirva autorizar el despido del tanta veces mencionado en el curso de este escrito, en cumplimiento a la normatividad arriba reseñada (...).

Dentro del acervo documental aportado en el presente trámite, se evidenció la siguiente documentación relevante:

- Contrato de Trabajo suscrito entre la empresa y el señor ADOLFO LEON CARDENAS DEVIA (Fl. 11-13)
- Concepto médico de aptitud laboral del señor CARDENAS fechado el 15 de marzo de 2023 (Fl. 14)
- Notificación de Calificación de origen y pérdida de capacidad laboral del señor CARDENAS, fechado el 17 de abril de 2023 (Fls. 16-18)
- Historia Laboral expedida por COLPENSIONES del señor CARDENAS (Fls. 19-26)
- Certificado de existencia y representación legal de la empresa (Fls. 30-36)
- Estado financiero de la empresa (Fls. 37-42)
- Certificado de contador público (Fl. 43)

Que mediante el Oficio No. 32836 del 17 de octubre de 2023, se le corrió traslado al trabajador ADOLFO LEON CARDENAS DEVIA del trámite de autorización para la terminación del vínculo laboral o de trabajo asociativo a trabajadores en situación de discapacidad, presentado por la empresa ANCLAJES Y DEMOLICIONES SAS, con el fin de que se manifestara sobre lo señalado por el solicitante y aportara las pruebas que consideraran pertinentes, remitida a la dirección física a través de la empresa de correo 4-72 con constancia de entrega del 19 de octubre de 2023 (Fl.48-50), sin embargo, guardó silencio.

Que en respuesta a un requerimiento realizado por el despacho a través de correo electrónico a la empresa ANCLAJES Y DEMOLICIONES SAS, el día 19 de octubre de 2023 (Fls. 52-55), se brindó respuesta de la siguiente manera:

*(...) Se manifiesta en su comunicación que: “De acuerdo a la causal invocada en la solicitud, remitir la Resolución ejecutoriada a través de la cual el Ministerio del Trabajo autoriza al empleador la suspensión temporal de actividades hasta por 120 días”. Al punto debo reconocer con humildad que le asiste absoluta razón a su señoría en cuanto a que por un lapsus calamiti se invocó en la solicitud suspensión de actividades en la empresa por más de 120 días, y que por esta razón su señoría requiere del acto administrativo que acredite tal autorización. Al respecto manifiesto que **NO EXISTE NINGUNA RESOLUCIÓN DEL MINISTERIO DEL TRABAJO QUE AUTORICE LA SUSPENSIÓN, HABIDA CUENTA QUE NUNCA SE HA REALIZADO TAL TRÁMITE. Es así como, en aras de continuar con el diligenciamiento de la solicitud, ruego a su señoría me permita reformar el hecho invocado en el literal h), OMITIENDO SU CONTENIDO, por lo que debe entenderse que **la única causal invocada y válida para solicitar la autorización de despido del actor es la situación deplorable por la cual atraviesa la empresa**, como se lee a continuación del literal en mención. Para cuyo efecto, insisto, se tenga en cuenta lo certificado por el contador de la empresa, cuyo anexo figura como medio de convicción aportado a las diligencias. (...) Negrilla por el despacho.***

Así pues, frente a las preliminares y al contenido probatorio aportado al expediente, la suscrita tiene el material suficiente para resolver la solicitud, pudiendo establecer que el señor ADOLFO LEON CARDENAS DEVIA como trabajador de la empresa ANCLAJES Y DEMOLICIONES SAS, está presuntamente cobijado bajo la especial protección constitucional de estabilidad ocupacional reforzada por salud, tal como se infiere en la solicitud de terminación de contrato presentada por la empresa, que de acuerdo a lo reiterado por la Corte Constitucional “es aplicable a todas las personas que tengan una afectación en su salud que les impida el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, que pueden considerarse como una circunstancia que genera debilidad manifiesta, así mismo, ha dicho la Corte que si bien por el tipo de contrato pueden existir causas objetivas para el despido de un trabajador, cuando se trate de personas que gozan de una presunta estabilidad laboral reforzada, dichas causales no son suficientes si no se cumplen con las cargas contenidas el artículo 26 de la ley 361 de 1997 y la comprobación de una causal objetiva, la cual recae sobre el empleador que deberá demostrar”.

Para analizar la pertinencia de autorizar la terminación de la relación laboral de trabajadores que se encuentran en condición de discapacidad o debilidad manifiesta por razones de salud, cuando el

empleador solicita la terminación del vínculo y manifiesta que existe una causal objetiva, es necesario remitirse a los lineamientos institucionales del Ministerio del Trabajo, que en su Anexo Técnico No. 1 - Procedimiento Administrativo General, señala:

**“B. Cuando el empleador solicita la terminación del vínculo y manifiesta que existe una causal objetiva.**

*Se consideran como causales objetivas de terminación del contrato o vinculación laboral para los trabajadores con discapacidad o en situación de debilidad manifiesta por razones de salud, las mismas que rigen para cualquier otro trabajador del sector público o privado.*

*En ese sentido, cuando se invoquen causales objetivas de terminación del contrato o de la vinculación laboral, el empleador debe presentar por escrito la solicitud de autorización de terminación del vínculo laboral y los documentos que permitan establecer con claridad la existencia de la causal objetiva.*

*Cuando se invoquen las causales de expiración del plazo o de terminación de la obra o labor contratada y se trate de un trabajador que haya adquirido la discapacidad durante la vigencia de la relación laboral o se encuentre en debilidad manifiesta por razones de salud, el empleador debe acreditar que se ha realizado el proceso de rehabilitación, para lo cual deberá oficiar a la EPS o ARL a la que se encuentra afiliado el trabajador. Entre tanto no se haya dado el alta médica dentro del proceso de rehabilitación, la solicitud de autorización de despido se tramitará bajo lo indicado en el literal siguiente, si en todo caso existe incompatibilidad para continuar ejerciendo el cargo o cualquier otro dentro de la misma organización.*

*Cuando en la solicitud de autorización de despido, se invoquen tanto justas causas como causales objetivas, el empleador deberá presentar los documentos requeridos como soporte para cada una de ellas, de acuerdo con los incisos anteriores; dicha solicitud se tramitará bajo un mismo procedimiento.*

*Así, una vez el Inspector de Trabajo haya verificado, establecido o constatado la existencia de la causal objetiva de terminación del vínculo laboral y haya determinado que el motivo de la solicitud de autorización no está relacionado directamente con la situación de debilidad manifiesta por razones de salud o discapacidad del trabajador, procederá a expedir la correspondiente autorización (...)*

Seguidamente, es pertinente traer a colación lo reiterado en la Jurisprudencia Constitucional sobre la estabilidad laboral reforzada de los trabajadores en condiciones de debilidad manifiesta, así como también que, la Corte ha insistido en el deber que le atañe a este Ente Ministerial, de pronunciarse frente a las solicitudes de autorización de despido interpuestas por los empleadores en procura de atemperarse a lo dispuesto en el Artículo 26 de la Ley 361 de 1997, tal como lo menciona la **Sentencia SU-049 de 2017**, que expone:

*“...la Corte Constitucional ha sostenido que el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada no deriva únicamente de la Ley 361 de 1997, ni es exclusivo de quienes han sido calificados con pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda. Desde muy temprano la jurisprudencia de esta Corporación ha indicado que el derecho a la estabilidad laboral reforzada tiene fundamento constitucional y es predicable de todas las personas que tengan una afectación en su salud que les “impid[a] o dificult[e] sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares”, toda vez que esa situación particular puede considerarse como una circunstancia que genera debilidad manifiesta y, en consecuencia, la persona puede verse discriminada por ese solo hecho. Por lo mismo, la jurisprudencia constitucional ha amparado el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada de quienes han sido desvinculados sin autorización de la oficina del Trabajo, aun cuando no presenten una situación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda, ni cuenten con certificación que acredite el porcentaje en que han perdido su fuerza laboral, si se evidencia una situación de salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares. Al tomar la jurisprudencia desde el año 2015 se puede observar que todas las Salas de Revisión de la Corte, sin excepción, han seguido esta postura, como se aprecia por ejemplo en las sentencias T-405 de 2015 (Sala Primera), T-141 de 2016 (Sala Tercera), T-351 de 2015 (Sala Cuarta), T-106 de 2015 (Sala Quinta), T-691 de 2015 (Sala Sexta), T-057 de 2016 (Sala Séptima), T-*

251 de 2016 (Sala Octava) y T-594 de 2015 (Sala Novena). Entre las cuales ha de destacarse la sentencia T-597 de 2014, en la cual la Corte concedió la tutela, revocando un fallo de la justicia ordinaria que negaba a una persona la pretensión de estabilidad reforzada porque no tenía una calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda. Se sostuvo en esa sentencia:

*"[...] al momento de analizar si en efecto procede la garantía de la estabilidad laboral reforzada en un caso concreto, no obsta que el trabajador carezca de un dictamen de pérdida de capacidad laboral si se acredita su circunstancia de debilidad manifiesta. En este sentido, teniendo en cuenta que la providencia cuestionada de un u otro modo exigió al [peticionario] demostrar que al momento de su desvinculación existiere la calificación de su pérdida de capacidad laboral o grado de discapacidad, la Sala concluye que el juez ordinario a través de la sentencia en cuestión, limitó el alcance dado por la jurisprudencia de esta Corte al derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada, apartándose del contenido constitucionalmente vinculante de dicha garantía".* Subraya por el despacho.

Arribando al caso concreto, se observa que la causal invocada por la empresa ANCLAJES Y DEMOLICIONES SAS para solicitar la terminación del contrato laboral con el señor ADOLFO LEON CARDENAS DEVIA, la fundamenta en lo dispuesto el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y el artículo 61 del CPTSS modificado por el Decreto 2351 de 1965 y la Ley 50 de 1990 Artículo 5 Literal f, argumentando lo siguiente: "La empresa se encuentra en crítico estado económico, pues desde la pandemia a la fecha NO han celebrado contrataciones de demolición que le permita continuar existiendo, es decir, lleva más de 24 meses (720 días) sin operar, por lo anterior, solicita se autorice el despido, por cuanto la empresa tiene suspendida sus actividades durante más de 120 días, tal y como se acredita con la certificación emitida por el contador de la misma".

Conforme lo indicado por el peticionario, es necesario señalar lo dispuesto en el artículo 61 del CST subrogado por el artículo 5o. de la Ley 50 de 1990, que dice:

*"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.(...)*

Así las cosas, verificado el caso bajo estudio y conforme a las pruebas obrantes en el plenario, este despacho considera que la empresa ANCLAJES Y DEMOLICIONES SAS, no acreditó los documentos necesarios para demostrar la existencia de una causal objetiva, de acuerdo con los lineamientos institucionales del Ministerio del Trabajo Anexo Técnico No. 1 - Procedimiento Administrativo General, así como tampoco, se acreditó haber agotado el procedimiento administrativo de "Autorización a empleador para la suspensión temporal de actividades por 120 días" de conformidad con la Ley 50 de 1990 y el Procedimiento Administrativo General Anexo Técnico 2 del Ministerio de Trabajo.

Finalmente, previo a resolver, tenemos que el Ministerio del Trabajo determina los criterios para autorizar la terminación de la relación laboral de trabajadores que se encuentren en condiciones de

POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UNA SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN DE TERMINACIÓN DEL VÍNCULO LABORAL A TRABAJADOR CON DISCAPACIDAD

discapacidad o de debilidad manifiesta por razones de salud, siendo preciso indicar que, las actuaciones que realiza en esta materia, solo obedecen al mandato legal que lo ordena, el cual faculta y limita al Inspector del Trabajo para que verifique, constate y analice si la solicitud de autorización de despido se encuentra soportada y ajustada a los supuestos normativos, más no para que califique o declare derechos, así como validación o ratificación de la ocurrencia de los hechos que constituyen la justa causa invocada por el empleador.

En razón y mérito de lo expuesto, este Despacho,

### RESUELVE

**ARTICULO PRIMERO: NO AUTORIZAR** la terminación del vínculo laboral del señor **ADOLFO LEON CARDENAS DEVIA** identificado con la cédula de ciudadanía No. 14.883.406, presentada por la empresa **ANCLAJES Y DEMOLICIONES SAS** con Nit. 900.640.016-8, por las razones expuestas en la parte motiva del presente proveído.

**ARTÍCULO SEGUNDO: NOTIFICAR** a las partes intervinientes de conformidad con lo establecido en la Ley 1437 de 2011. Al (a) trabajador (a) Señor (a) **ADOLFO LEON CARDENAS DEVIA** identificado con la cédula de ciudadanía No. 14.883.406, domicilio en la Carrera 44 A No. 56 F-30, Cali (V). A la empresa solicitante **ANCLAJES Y DEMOLICIONES SAS** con Nit. 900.640.016-8, dirección para notificación: Calle 5 No. 60-64 AP 104 BLE D, Cali (V), correo electrónico: coordinadorsst@construgarcia.com, jorenrios@yahoo.com; anclajesydemoliciones@gmail.com.

**ARTICULO TERCERO:** Contra la presente proceden los recursos de Reposición ante este Despacho y en subsidio Apelación ante el Despacho de la Directora Territorial del Valle del Cauca, 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, **recursos que podrán ser presentados a través de los correos electrónicos: josoriog@mintrabajo.gov.co y soacosta@mintrabajo.gov.co, en el horario de 7:00 am a 4:00 pm de Lunes a Viernes; y en caso de hacerlo de manera presencial, en la Avenida 3 Norte No. 23AN - 02, Piso 2, Cali (V), en el horario de 7 am a 3:30 pm de Lunes a Viernes**, 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 Santiago de Cali, a los veinte (20) días del mes de noviembre del año dos mil veintitrés (2023).

### NOTIFIQUESE Y CÚMPLASE



**JOHANA CAROLINA OSORIO GÓMEZ**  
Inspectora de Trabajo y Seguridad Social

Elaboró: Johana O  
Revisó/Aprobó: Johana O

Santiago de Cali, 22 de noviembre de 2023

000846

Al responder por favor citar este número de radicado

Señor (a)  
Representante Legal y/o Apoderado:  
**ADOLFO LEON CARDENAS DEVIA**  
Carrera 44 A No. 56 F-30  
Cali (V)

**ASUNTO: NOTIFICACIÓN PERSONAL**  
**RESOLUCION NUMERO 6251 DEL 20 DE NOVIEMBRE DE 2023**

Cordial saludo,

En virtud de lo establecido en los Artículos 56 y 67 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo y de acuerdo con su autorización, nos permitimos notificarle y adjuntarle copia íntegra de la **RESOLUCION NUMERO 6251 DEL 20 DE NOVIEMBRE DE 2023“POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UNA SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN DE TERMINACIÓN DEL VÍNCULO LABORAL A TRABAJADOR CON DISCAPACIDAD”**, proferida por el Doctor (a) **JOHANA CAROLINA OSORIO GÓMEZ**, Inspector de Trabajo y Seguridad Social del Grupo de atención al ciudadano y trámites de esta Dirección Territorial.

Es importante tener en cuenta que, según lo dispuesto en el referido Artículo 56, esta notificación quedará surtida a partir de la fecha y hora en que usted acceda a la misma, hecho que será certificado por la entidad.

Ahora, se le informa que contra el acto administrativo en mención, Contra la presente proceden los recursos de Reposición ante este despacho y en subsidio el de Apelación ante el Despacho de la Directora Territorial del Valle del Cauca, 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, en los correos electrónicos: [ruribe@mintrabajo.gov.co](mailto:ruribe@mintrabajo.gov.co) ; [soacosta@mintrabajo.gov.co](mailto:soacosta@mintrabajo.gov.co) , en el horario de 7:00 am a 4:00 pm de Lunes a Viernes; y en caso de hacerlo de manera presencial, en la Avenida 3 Norte No. 23AN - 02, Piso 2, Cali (V), en el horario de 7 am a 3:30 pm de Lunes a Viernes, 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.

Cordialmente,



**SUSANA HURTADO**  
Auxiliar Administrativo (a)

**Elaboró:**  
**SUSANA HURTADO MURILLO**  
Auxiliar Administrativo Dirección  
Territorial Valle

**Revisó:**  
**SUSANA HURTADO MURILLO**  
Auxiliar Administrativa  
Dirección Territorial Valle

**Aprobó:**  
**SUSANA HURTADO MURILLO**  
Auxiliar Administrativa  
Dirección Territorial Valle