

**NOTIFICACION POR AVISO DE ACTO ADMINISTRATIVO**

<b>CIUDAD Y FECHA</b>	Armenia, Quindío – 10 de Noviembre de 2023
<b>SUJETO A NOTIFICAR</b>	GEORGE ALEXIS MENDOZA HURTADO
<b>IDENTIFICACIÓN</b>	C.C. 79.814.200
<b>DIRECCIÓN</b>	Carrera 24 Numero 39 – 54 Torre b Piso 1 Armenia - Quindio
<b>DOCUMENTOS A NOTIFICAR</b>	Resolución No. 0560 del 03 de Octubre de 2023
<b>PROCESO RAD No.</b>	11EE2022716300100002262
<b>AUTORIDAD QUE LO EXPIDIÓ</b>	Directora Territorial Quindío del Ministerio del Trabajo
<b>FUNDAMENTO DEL AVISO</b>	CAUSAL DE DEVOLUCIÓN DE LA EMPRESA DE CORREO: No Reside
<b>RECURSOS</b>	No Procede
<b>FECHA DE FIJACIÓN DEL AVISO</b>	10 de Noviembre de 2023 – hasta – 17 de Noviembre de 2023
<b>FECHA DE RETIRO DEL AVISO</b>	20 de Noviembre de 2023
<b>FECHA EN QUE SE SURTE LA NOTIFICACION</b>	Al finalizar el 21 de Noviembre de 2023

Teniendo en cuenta que el inciso 2 del artículo 69 de la Ley 1437 de 2011, por la cual se expide el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, señala: “...cuando se desconozca la información sobre el destinatario, el aviso, con copia íntegra del acto administrativo, se publicará en la página electrónica y en todo caso en un lugar de acceso al público de la respectiva entidad por el termino de cinco (05) días, con la advertencia de que la notificación se considerara surtida al finalizar el día siguiente al retiro del aviso. En el expediente se dejará constancia de la remisión o publicación del aviso y de la fecha en que por este medio quedará surtida la notificación personal...”

Que en vista de la imposibilidad de Comunicación ala Empresa GEORGE ALEXIS MENDOZA HURTADO en aplicación de lo dispuesto en el artículo 69 de la Ley 1437 de 2011, se procede a realizar el aviso de comunicación del Resolución No. 0560 del 03 de Octubre de 2023, siendo imperativo señalar que la comunicación se considera surtida al finalizar el día siguiente al del retiro del aviso. Así mismo, se adjunta copia íntegra de la Resolución. y se hacen saber los recursos que proceden contra la misma.

Para constancia se firma a los 10 días del mes de Noviembre de 2023.

Atentamente,



**LUIS FERNANDO HERRERA SAAVEDRA**  
 Auxiliar Administrativo

Anexo: Resolución 0560 del 03 de Octubre de 2023 (08 Folios)

**Elaboró:**

Luis Fernando Herrera Saavedra  
 Auxiliar Administrativo



**MINISTERIO DEL TRABAJO  
TERRITORIAL DE QUINDIO  
DESPACHO TERRITORIAL**

**Radicación:** 11EE2022716300100002262

**RESOLUCIÓN No. 0560**

ARMENIA, 03/10/2023

**POR EL CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE APELACIÓN**

*La suscrita directora territorial Quindío del Ministerio del Trabajo, en uso de las facultades legales conferidas por los artículos 76 y 91 del Decreto Ley 1295 de 1994, Modificado por el artículo 115 del Decreto 2150 de 1995, modificado parcialmente por el artículo 13 de la Ley 1562 de 2012, Decreto 4108 del 2011, Decreto 1072 de 2015 modificada por 2642 de 2022, Ley 1610 de 2013, Resolución 5671 del 14 de diciembre de 2018 y en especial las conferidas mediante la Resolución 3455 de 2021 artículo 1º,*

**I.OBJETO DEL PRONUNCIAMIENTO**

Procede el despacho a resolver recurso de apelación en contra del contenido de la Resolución Número 0765 del 30 de noviembre de 2022, interpuesto por parte del señor **GEORGE ALEXIS MENDOZA HURTADO**, identificado con la cédula de ciudadanía número 78.814.200 de Bogotá, obrando en calidad de Representante Legal de la **EMPRESA MULTIPROPOSITO DE CALARCÁ S.A.S E.S.P.**, empresa debidamente constituida e identificada con el NIT 801.004.102-7 con domicilio principal en el municipio de Calarcá Departamento del Quindío, Carrera 24 No. 39-54 Torre B Piso 1 y correo electrónico [notificaciones@multiproposito.com](mailto:notificaciones@multiproposito.com), quien había solicitado autorización para terminar el vínculo laboral o de Trabajo de la señora **FERNELLY ARIAS ARISTIZABAL** identificada con cedula de ciudadanía No 40.625.681 de Calarcá, justificando su petición en el **artículo 61 numeral 1 literal C del Código Sustantivo del Trabajo- POR EXPIRACIÓN DEL PLAZO PACTADO.**

**II.IDENTIDAD DE LOS INTERESADOS**

**EMPRESA MULTIPROPOSITO DE CALARCÁ S.A.S E.S.P.**, empresa identificada con el NIT 801.004.102-7, representada legalmente por **ANDRES FELIPE MENDOZA**, identificado con la cédula de ciudadanía número 18.397.685 o quien haga sus veces, con domicilio principal en la ciudad de Calarcá, Quindio, en calidad de empleador y la señora **FERNELLY ARIAS ARISTIZABAL** identificada con cedula de ciudadanía No 40.625.681 de Calarcá – Quindío, en calidad de trabajadora.

**III.COMPETENCIA PARA RESOLVER**

La competencia para conocer de esta instancia fue concedida al Director Territorial, mediante la Resolución 3455 del 16 de noviembre de 2021, artículo primero, numeral 7, el cual, dispone:

- 7. Resolver los recursos de apelación interpuestos contra las decisiones tomadas por los Inspectores de trabajo y Seguridad Social en primera instancia y Coordinadores de Grupo.

**RESOLUCIÓN No. 0560**

"Por la cual se resuelve un Recurso de Apelación"

**IV.FUNDAMENTO LEGAL**

El Artículo 74 de la ley 1437 de 2011, establece:

*Artículo 74. Recursos contra los actos administrativos. Por regla general, contra los actos definitivos procederán los siguientes recursos:*

- 1. El de reposición, ante quien expidió la decisión para que la aclare, modifique, adicione o revoque.*
- 2. El de apelación, para ante el inmediato superior administrativo o funcional con el mismo propósito. No habrá apelación de las decisiones de los ministros, Directores de Departamento Administrativo, superintendentes y representantes legales de las entidades descentralizadas ni de los directores u organismos superiores de los órganos constitucionales autónomos. Tampoco serán apelables aquellas decisiones proferidas por los representantes legales y jefes superiores de las entidades y organismos del nivel territorial.*
- 3. El de queja, cuando se rechace el de apelación.*

*Artículo 76. Presentación los recursos de reposición y apelación deberán interponerse por escrito en la diligencia de notificación personal, o dentro de los diez (10) días siguientes a ella, o a la notificación por l. aviso, o al vencimiento del término de publicación, según el caso. Los recursos contra los actos presuntos podrán interponerse en cualquier tiempo, salvo en el i evento en que se haya acudido ante el juez.*

*Artículo 77. Requisitos. Por regla general los recursos se interpondrán por ~ escrito que no requiere de presentación personal si quien lo presenta ha sido ~ reconocido en la actuación. Igualmente, podrán presentarse por medios ~ electrónicos. [1 ,1 ~ Los recursos deberán reunir, además, los siguientes requisitos: [1 1. Interponerse dentro del plazo legal, por el interesado o su representante o ;j apoderado debidamente constituido. \1 ~ 2. Sustentarse con expresión concreta de los motivos de inconformidad. t j 3. Solicitar y aportar las pruebas que se pretende hacer valer. ~ 4. Indicar el nombre y la dirección del recurrente, así como la dirección l electrónica si desea ser notificado por este medio. t l Sólo los abogados en ejercicio podrán ser apoderados. Si el recurrente obra ~ como agente oficioso, deberá acreditar la calidad de abogado en ejercicio, y . prestar la caución que se le señale para garantizar que la persona por quien obra ratificará su actuación dentro del término de dos (2) meses.*

*La Corte Constitucional en sentencia C-319 DE 2002, manifestó que los recursos constituyen el medio "para defenderse de los posibles desaciertos de la administración, bien sea irregularidad formal, injusticia, o inconveniencia, hipótesis todas previstas en la ley a fin de permitir a la administración la corrección de sus propios actos mediante su aclaración, modificación o revocatoria.*

**V.ANTECEDENTES**

Mediante solicitud presentada ante esta Dirección Territorial a través de la ventanilla única de correspondencia y radicado bajo el número 11EE2022716300100002262 del 14 de Septiembre de 2022, el Señor ANDRÉS FELIPE MENDOZA TORRES, identificado con la Cédula de Ciudadanía Número 18.397.685 expedida en Calarcá, en calidad de Representante Legal de la EMPRESA MULTIPROPOSITO DE CALARCÁ S.A.S. E.S.P., identificada con el Nit 801004102-7, con domicilio principal en la Carrera 24 Número 39-54 Torre B, Piso 1 en el Municipio de Calarcá, dirección electrónica: notificaciones@multiproposito.com, solicitó autorización para la terminación del vínculo laboral de la Señora FERNELLY ARIAS ARISTIZABAL, identificada con la Cédula de Ciudadanía Número 40.625.681 expedida en Cartagena del Chairá Caquetá.

**RESOLUCIÓN No. 0560**

"Por la cual se resuelve un Recurso de Apelación"

Mediante Auto No. 1216 del día Veintisiete (27) de Septiembre de dos mil Dos (2022), se avocó conocimiento de la solicitud presentada por el peticionario.

El mencionado Auto fue comunicado al interesado mediante oficio de salida con radicado número 08SE20227163001000003536 del 7 de Octubre de 2022. (F.39)

Mediante Resolución Número 0765 del 30 de Noviembre de 2022, el Despacho de primera instancia resolvió la Solicitud de Autorización de Terminación de Contrato de Trabajo allegada por parte del Señor ANDRÉS FELIPE MENDOZA TORRES, obrando como representante legal de la EMPRESA MULTIPROPOSITO DE CALARCÁ S.A.S. E.S.P, identificada con el Nit Número 801004102-7 y quien solicitó autorización para el despido de la trabajadora Señora FERNELLY ARIAS ARISTIZÁBAL, identificada con cédula de ciudadanía número 40.625.681, en el sentido de negar la autorización de despido.

Mediante oficio número 08SE2022716300100004579 del 28 de diciembre de 2022, vía secretarial, se envió comunicación a la EMPRESA MULTIPROPOSITO DE CALARCÁ S.A.S E.S.P, en calidad de empleador solicitante de terminación del vínculo laboral, a fin de que su representante legal se presentara ante la entidad dentro los cinco (5) días siguientes al recibo de la misma para efectos de llevar a cabo la notificación personal del Acto Administrativo en mención, de acuerdo con el Artículo 68 de la Ley 1437 de 2011.

Una vez transcurrido el plazo referenciado el representante legal de la EMPRESA MULTIPROPOSITO DE CALARCÁ S.A.S E.S.P, no se presentó, razón por la que una vez vencido el término, mediante oficio radicado bajo el Número 08SE2023716300100000180 del 19 de enero de 2023, se procedió por vía secretarial a surtir la respectiva notificación por aviso, enviando copia íntegra del acto administrativo, haciéndole saber al interesado que contra la providencia respectiva procedían los Recursos de Reposición ante el funcionario que dictó la providencia y/o el de Apelación ante el inmediato superior de conformidad con los Artículos 74,76 de la misma norma en mención, notificación entregada el día 23 de enero de 2023, tal y como consta según prueba de entrega número YG293019991CO de la empresa de mensajería 4-72.(Folio 280)

El día 7 de Febrero de 2023, mediante radicado 11EE2023716300100000282 y dentro del término legal, el Señor GEORGE ALEXIS MENDOZA HURTADO, identificado con la Cédula de Ciudadanía Número 79.814.200 expedida en Bogotá, en calidad de Representante Legal de la EMPRESA MULTIPROPOSITO DE CALARCÁ S.A.S. E.S.P., radicó escrito del recurso de interposición de recurso de reposición y en subsidio Apelación, en contra la Resolución Número 0765 del 30 de Noviembre de 2022, por medio de la cual este se resolvió la solicitud de autorización para dar por terminado el contrato de la trabajadora FERNELLY ARIAS ARISTIZÁBAL.

Mediante Resolución número 445 del 3 de agosto de 2023, la primera instancia resolvió NO REPONER el contenido de la Resolución 0765 de 2022, y confirmó dicho acto administrativo en todas sus partes, decisión que fue objeto de citación para ser notificada al recurrente mediante oficio de salida 08SE2023716300100002765 de fecha 08 de agosto de 2023, oficio que fue entregado el día 09 de agosto del presente año, según certificado de numero YG298469462CO.

Ante la no presentación para notificación personal por parte del representante legal de MULTIPROPOSITO DE CALARCÁ S.A.S E.S.P, se procedió por vía electrónica a notificar, el 29 de agosto de 2023, adjuntado copia del acto administrativo, como consta a Folio 316 y 317.

**ARGUMENTOS DEL RECURRENTE**

El recurrente manifestó:

**RESOLUCIÓN No. 0560**

"Por la cual se resuelve un Recurso de Apelación"

**HECHOS EN QUE SE FUNDA LA INCONFORMIDAD**

**PRIMERO:** Es preciso informar al despacho que si bien la señora **FERNELLY ARIAS ARISTIZABAL**, ha tenido unas afectaciones en su salud, en el momento actual no se encuentra en estado de incapacidad, ni mucho menos ha cumplido con los requisitos para ser valorado por el fondo de pensiones para la posible concesión de un derecho pensional por invalidez.

Precisado lo anterior, y sobre uno de los fundamentos en que se basa la negativa a lo solicitado por este despacho y que se relacionan con la afirmación que se realiza en el sentido de que no se agotó la posibilidad de reubicar al trabajador, surge el siguiente interrogante, a que cargo igual o superior podrá ser reubicado? sí como ya es de su conocimiento **MULTIPROPOSITO**, cesó en la prestación de servicios públicos domiciliarios, luego entonces, ya no desempeña labores derivadas de **ASEO** como las que desempeñaba por la señora **ARIAS** y para las que fue contratado, ahora bien conforme a la hoja de vida suministrada por el colaborador se advierte que no cumple con los requisitos de estudio y experiencia para desempeñarse como Jurídico, contador, auxiliar jurídico o Gerente, cargos que son los que en este momento tiene provistos la empresa, para el proceso de liquidación del contrato de operación.

Máxime si la señora **ARIAS**, ningún padecimiento presenta que lo imposibilite o limite para laborar, diferente es que no existe labor para que desempeñe, pues en el momento actual itera no se encuentra ni en periodo de incapacidad, ni mucho menos le ha sido valorada alguna pérdida de capacidad, por ello resulta relevante en esta oportunidad citar apartes de la sentencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia 572 de 2021,

ponencia del Honorable Magistrado Luis Benedicto Herrera Díaz, que en lo que interesa al presente caso se inserta a continuación:

(...)

*"En efecto, debe recordarse que la Sala de tiempo atrás ha adoctrinado que los destinatarios de la garantía especial a la estabilidad laboral reforzada son aquellos trabajadores que tienen una condición de discapacidad con una limitación igual o superior al 15% de su pérdida de la capacidad laboral, como lo dedujo el Tribunal, independientemente del origen que tenga y sin más aditamentos especiales como que obtenga un reconocimiento y una identificación previa.*

*En este sentido la Corte, recientemente, en sentencia CSJ SL058-2021, lo reiteró:*

(...)

## RESOLUCIÓN No. 0560

"Por la cual se resuelve un Recurso de Apelación"

SEGUNDO: Con relación a la ineficacia de la terminación del contrato laboral, derivada de la falta de solicitud y/o ausencia de autorización del Ministerio del Trabajo, en los casos de protección especial, resulta necesario tener en cuenta lo dicho por la Sala de Casación Laboral en la sentencia de narras y en lo que importa al presente, lo siguiente:

(...)

*"Finalmente, en cuanto a la ineficacia del despido, resulta pertinente destacar que el inciso 2 del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 fue declarado exequible condicionalmente por la Corte Constitucional, mediante la sentencia C-531 de 2000, 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 que constate la configuración de la existencia de una justa causa para el despido o terminación del respectivo contrato».*

TERCERO: Ahora bien téngase en cuenta que en la Sentencia T- 020 de 2021, ponencia de la Honorable Magistrada GLORIA STELLA ORTIZ DELGADO, en la que pese a sostener la protección en aquellos casos de debilidad manifiesta o estabilidad laboral derivada de estados de salud, resalta que dicha relación tendrá que mantenerse, si se ha cumplido adecuadamente las funciones y si la labor o el servicio se mantiene en el tiempo, circunstancia esta última que frente a MULTIPROPOSITO no se agota, dado que pese a su objeto social, en este momento cesó en la prestación de servicios públicos domiciliarios en el municipio de Calarcá, motivo por el que en su oportunidad vinculó a más de 200 colaboradores para cumplir con el contrato de operación suscrito para dicha prestación por 20 años, el que feneció el pasado 18 de octubre de 2022, decisión de la que inserto lo indicado con antelación:

(...)

CUARTO: En este punto y con el fin de hacer un pronunciamiento concreto frente al mismo, me permito insertar aparte de la decisión proferido por este despacho, así:

Por último, llama la atención también del despacho, que del acervo probatorio realizado en el auto que avocó conocimiento, se pudo constatar que accionariamente la empresa solicitante, esto es, la Sociedad MULTIPROPOSITO DE CALARCA SAS ESP, está compuesta por otras dos empresas, esto es, EMPRESAS PUBLICAS DE CALARCA EWCA E.S.P. y INJOMAR S.A, tal y como se indicó en la certificación allegada al proceso por la misma empresa, por tanto, dicha prueba fue decretada por el despacho, esto con el fin y como no se dijo en la petición de entrar a determinar que en efecto la empresa no tenía posibilidades de reubicar al trabajador y de esa forma garantizar su estabilidad laboral reforzada, lo que llega a concluir el despacho, no se presenta en el presente caso, como quiera que a todas luces se puede vislumbrar que la empresa no agotó todas las posibilidades en garantizar los derechos de éste.

**RESOLUCIÓN No. 0560**  
"Por la cual se resuelve un Recurso de Apelación"

De la afirmación que se inserta con antelación, se puede evidenciar que esta autoridad no identifica la independencia y autonomía de las sociedades como personas jurídicas llevando a un plano de igualdad, pretendiendo atribuir obligaciones de la empresa a sus accionistas, por el solo hecho de ser estos los accionistas quienes a través de una decisión contractual dieron lugar una vez cumplidas las formalidades legales a la constitución de este ente abstracto independiente y único, como es la **EMPRESA DE MULTIPROPOSITO CALARCÁ E.S.P S.A.S**, por lo anterior no es dable como lo pretende o como lo da a entender este despacho, que frente al hecho de la imposibilidad material financiera y económica del empleador, tales obligaciones deban ser asumidas por sus creadores, ya que esta idea rompe con principios económicos, legales y constitucionales en materia de sociedades, cuyo efecto de la limitación patrimonial y sus responsabilidades es de carácter constitucional muy a pesar de la visión laboralista con que se esté analizando el tema en este caso concreto tal y como lo prevé el artículo 1 de la Ley 1258 de 2008 y específicamente la sentencia C-090 de 2014, donde la limitación y separación patrimonial entre lo que es la sociedad constituida y los accionistas de la misma, es acorde con la constitución nacional y no constituye una violación de los derechos y prerrogativas laborales.

Es claro, es evidente y salta de bulto que la situación por la cual la **EMPRESA DE MULTIPROPOSITO CALARCÁ E.S.P S.A.S**, no pueda seguir asumiendo las cargas laborales y que motivó la solicitud de autorización de terminación de vinculación laboral, no se deriva de actos fraudulentos, mezquinos, falsos sino por lo contrario de una realidad material jurídica y económica, derivada del ejercicio normal de su objeto social y vinculada igualmente a la terminación del contrato de operación que fue el que motivó la creación de la empresa y la generación de múltiples plazas laborales, por ello tampoco sería aplicable la figura del levantamiento del velo corporativo o desestimación de la personalidad jurídica prevista en el artículo 42 de la mencionada Ley 1258 de 2008, sí es eso lo que quiere dar a entender esta autoridad con la afirmación:

Donde con ella se pretende extender la responsabilidad de la sociedad a sus accionistas de manera solidaria e ilimitada, pero esta figura solo procede cuando la persona jurídica en este caso la **EMPRESA DE MULTIPROPOSITO CALARCÁ E.S.P S.A.S** haya sido utilizada en fraude a la ley o en perjuicio de terceros de manera mal intencionada o dolosa, es decir, en franca violación de la Ley, situación que no sucede en el citado trámite y que en todo caso esta autoridad administrativa no tiene las competencias para una declaratoria de tal envergadura, máxime si no se reúnen los supuestos facticos de un actuar desleal, sino por lo contrario toda esta situación se deriva de un hecho previsible, previsibilidad, que se observaba desde la misma celebración del contrato de operación que explotaba la empresa, dado que dicho contrato establecía un plazo de ejecución el cual de manera objetiva se materializó el pasado 18 de octubre de 2022 y por ello frente a esta clara situación objetiva se solicitó las debidas autorizaciones a este ministerio basadas en elementos objetivos, que legitiman el derecho de la **EMPRESA DE MULTIPROPOSITO CALARCÁ E.S.P S.A.S** para solicitar las autorizaciones referidas, pero que sin justificación objetiva le han sido negadas, colocando a la empresa en una flagrante situación de su vulneración de derechos y que a futuro de todas maneras conllevará que frente a la imposibilidad económica implicarán necesariamente que no se puedan continuar asumiendo las obligaciones laborales.

**RESOLUCIÓN No. 0560**

"Por la cual se resuelve un Recurso de Apelación"

Secuela de todo lo dicho vale dejar claro que nadie ni aun por asuntos laborales está obligado a lo imposible, por ello carece de sustento material la posibilidad de reubicar al mencionado colaborador en otro puesto al interior de la empresa pues solo queda dos plazas de carácter administrativo el área jurídica y gerencia, que son las únicas que están funcionando en aras de adelantar el proceso de liquidación del ya tan nombrado contrato de operación y esto con el objeto de aclarar, de que la situación que se esboza no deriva de una falta de voluntad sino como se indicó de una imposibilidad material, jurídica y administrativa, que no es valorada por esta autoridad.

**PETICIONES**

Con base en todo lo dicho le solicito señor Inspector lo siguiente:

**PRIMERA:** Se revoque la Resolución 765 fechada 30 de noviembre de 2022, para que en su lugar se conceda la autorización para dar por terminado el vínculo laboral con la señora **FERNELLY ARIAS ARISTIZABAL**.

De no accederse a lo anterior se:

**SEGUNDA:** Conceda el Recurso de Apelación, en aras de que se revoque Resolución 765 fechada 30 de Noviembre de 2022, para que en su lugar se conceda la autorización para dar por terminado el vínculo laboral con la señora **FERNELLY ARIAS ARISTIZABAL**.

**CONSIDERACIONES DEL DESPACHO DE PRIMERA INSTANCIA**

*Teniendo en cuenta lo recurrido por la parte peticionaria, se tiene que en efecto la parte recurrente como circunstancia principal afirma que existe un desconocimiento por completo de los derechos fundamentales y derechos laborales de un trabajador discapacitado toda vez que las afectaciones de salud no imposibilitan o limitan al trabajador para laborar.*

*De igual manera, el recurrente argulle diferentes notas jurisprudenciales emanadas de la Corte Suprema de Justicia, en donde se le atribuye la estabilidad laboral reforzada únicamente respecto de aquellos trabajadores que tienen una discapacidad o pérdida de capacidad laboral disminuida debidamente calificada y certificada, sin embargo, esta posición ha sido cambiante con el tiempo y en la actualidad se le reconoce la estabilidad laboral reforzada como un derecho fundamental y constitucional amparado por nuestra carta magna, eliminando para ello el previo reconocimiento de una discapacidad y reconociendo su existencia tan sólo con una condición de salud que genere una debilidad manifiesta frente a la relación laboral, aunando la desigualdad que existe entre empleador y trabajador por naturaleza.*

*Por ello, es importante reiterar que:*

*"El Ministerio del Trabajo expidió la Circular Interna Número 049 del 01 de Agosto de 2019, en la cual fijó los lineamientos institucionales a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social para autorizar o negar la terminación de la relación laboral de trabajadores que se encuentren en condición de discapacidad o debilidad manifiesta por razones de salud, teniendo en cuenta los lineamientos de la Corte Constitucional como órgano de cierre jurisprudencial. La Circular, estableció las directrices a los Inspectores, fijando términos y plazos perentorios y estableciendo los requisitos para realizar el trámite, compilando la jurisprudencia y unificando criterios en la materia, buscando transparencia y seguridad jurídica en las relaciones laborales.*

*Además de lo anterior, la Circular en mención, establece las condiciones mínimas que debe verificar el Inspector de Trabajo a la hora de adelantar el trámite de autorización para la terminación del vínculo laboral de un trabajador en condición de discapacidad o debilidad manifiesta por su estado de salud, así, en el Título III. literal A, se indican las causales por las cuales procede el trámite, y por ende, conforme a estas deben ser realizados los requerimientos al*



**RESOLUCIÓN No. 0560**  
**"Por la cual se resuelve un Recurso de Apelación"**

empleador solicitante, de tal forma que permitan establecer el acervo probatorio necesario, en aras de verificar los procedimientos efectuados por el empleador en favor del trabajador con posible estabilidad laboral reforzada

En este orden de ideas, existen tres (3) posibilidades para que el empleador, solicite la terminación del vínculo laboral, no obstante, debe fundamentar y demostrar que se cumplen los supuestos facticos que contempla cada alternativa, las cuales son:

1. Cuando el empleador alegue una justa causa; para el presente caso, el empleador debe demostrar que garantiza el debido proceso y el derecho de defensa y contradicción al trabajador, además en su solicitud debe señalar específicamente la causal del justo despido.
2. Cuando el empleador manifiesta que existe una causal objetiva; deberá incorporar a la solicitud los documentos que permitan establecer con claridad la existencia de la causal objetiva.
3. Cuando el empleador invoque que la discapacidad o situación de salud del trabajador es incompatible e insuperable con el cargo que desempeña; deberá acreditar que llevo a cabo todas y cada una de las obligaciones que como empleador le asiste, como son: ajustes administrativos y organizacionales que el proceso de rehabilitación y reincorporación exigía.

Para el caso concreto y frente a lo pretendido por el empleado, ejemplo se tiene que este soporta su petición en la existencia de una causal objetiva, por tanto, en ese sentido la circular ministerial refirió frente a esta causal lo siguiente:

B. Cuando solicita la terminación del vínculo y existe una causal objetiva. Se considera como causal objetiva 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. - El inspector deberá verificar que la solicitud de autorización de terminación del contrato contenga los documentos que permitan establecer la existencia de la causal objetiva. - Cuando se trate de las causales de expiración del plazo del contrato o de terminación de la obra o labor contratada, el empleador deberá acreditar que se realizó el proceso de rehabilitación, y que se informó a la EPS o a la ARL respectivamente. Mientras no se haya dado el alta médica dentro del

proceso de rehabilitación y si existe incompatibilidad para continuar ejerciendo el cargo o cualquier otro dentro de la compañía, la solicitud de autorización de terminación se tramitará bajo los lineamientos establecidos en el literal "C" de la Circular; "C. Cuando la discapacidad o situación de salud sea incompatible e insuperable con el cargo que desempeña el trabajador". - Si el Inspector concluye que el motivo de la terminación no se relaciona directamente con la discapacidad o situación de debilidad manifiesta, expedirá la autorización correspondiente.

C. Cuando la discapacidad o situación de salud del trabajador sea incompatible e insuperable con el cargo que desempeña; El empleador deberá acreditar que realizó de manera razonable y diligente los ajustes administrativos y organizacionales que ameritaba el proceso de rehabilitación y reincorporación; deberes que la Corte señaló, "rehabilitación funcional y profesional, readaptación del puesto de trabajo, reubicación y los cambios organizacionales y/o movimientos de personas necesarias" 7

- El inspector de trabajo deberá analizar el cumplimiento de las obligaciones del empleador 8, tales como:

\* La implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, al interior de la empresa. \* Se debe oficiar a la ARL para que informe: i). La participación del trabajador en los programas y tratamientos médicos necesarios para su rehabilitación. ii) La discriminación de cargos en la empresa. iii). Estudios de puesto de trabajo, actividades de reinducción y de reentrenamiento en los procesos de la empresa, según las aptitudes físicas, psicológicas y técnicas con las que debe contar

el trabajador en el cargo o en otras posibilidades. \* La adaptación del puesto de trabajo y los cambios administrativos y organizacionales, así como las acciones para garantizar la reincorporación o reubicación. - El acatamiento del empleador de las recomendaciones médicas realizadas al trabajador. - Las razones de fondo y debidamente motivadas, expuestas por el empleador que permitan sustentar que, con posterioridad al proceso de rehabilitación y reincorporación, el desarrollo de las funciones designadas al trabajador resultó incompatibles e insuperables.."

Por ende, se analizó nuevamente el argumento esgrimido por el recurrente, y se verifica que el empleador solicitante realiza una serie de afirmaciones como la imposibilidad material, jurídica y administrativa, por parte de la empresa, careciendo del sustento probatorio que las respalde, pues difiere este despacho en lo referente a la terminación del contrato de operación, que argumenta el representante de la empresa, pues la protección especial de estos trabajadores se extiende por encima de otros vínculos laborales hasta tanto se efectúe la correspondiente liquidación de la persona jurídica, en virtud de lo argumentado por el recurrente, además de no presentar evidencias de los ajustes razonables que permitieran la continuidad del trabajador.

Por otra parte, es claro que respecto a la vinculación de los terceros se dio dentro del marco de la relación comercial entre la persona jurídica solicitante y sus accionistas, sin embargo, no se le atribuye responsabilidad alguna al tercero, pues no es competencia en esta instancia la declaratoria de derechos, pero sí es competencia de este Ministerio la comprobación de todas las posibles acciones positivas con miras a evitar la discriminación y garantizar los derechos fundamentales de aquellos trabajadores con protección especial de orden Constitucional. En consecuencia, no es cierto la afirmación esbozada por el recurrente respecto de este específico asunto, además de haber sido utilizado un aparte de una resolución similar pero diferente a la que resolvió el trámite sobre la señora **FERNELLY ARIAS ARISTIZÁBAL**.

**RESOLUCIÓN No. 0560**

"Por la cual se resuelve un Recurso de Apelación"

*Por lo tanto, reitera este despacho, que el empleador no logra demostrar y acreditar la causal mediante la cual adelantó el trámite, pues sólo efectúa una serie de afirmaciones carentes de evidencias, al punto de recurrir alegando un hecho notorio que no cumple con los presupuestos ni tan siquiera doctrinales.*

*En consecuencia, el empleador **EMPRESA MULTIPROPÓSITO DE CALARCÁ S.A. ESP** no aporta documentos relevantes, pertinentes y conducentes dentro del presente recurso ni dentro del proceso mismo, que le permitan demostrar lo afirmado en la solicitud.*

**CONSIDERACIONES DE LA SEGUNDA INSTANCIA FRENTE AL RECURSO DE APELACIÓN**

En lo que interesa al recurso de Apelación interpuesto, este despacho sólo tendrá en cuenta los aspectos que fueron objeto de reproche, en aplicación al principio de Consonancia consagrado en la ley 712 de 2001 en su Artículo 35, los cuales fueron observados dentro del escrito pertinente presentado por el recurrente en los siguientes términos:

En cumplimiento del mandato contenido en los lineamientos del Artículo 77 del CPACA, dentro de los requisitos que debe reunir los recursos se encuentra: Sustentarse con expresión concreta de los motivos de inconformidad.

Para determinar si es procedente modificar, confirmar o revocar el acto recurrido en apelación, proferido en sede de primera instancia, este Despacho dividirá el estudio en acápites, no sin antes manifestar que tendrá en cuenta los hechos, las pruebas y argumentación esgrimida por el recurrente, en ejercicio de su derecho de defensa y contradicción, así como las consideraciones que soportan el acto administrativo expedido por la Coordinación del grupo de Atención al Ciudadano y trámites.

Igualmente es necesario advertir que durante el proceso administrativo adelantado se tuvieron en cuenta las pruebas que obran en el plenario, las cuales a su vez serán valoradas en esta instancia administrativa para determinar si es procedente acceder a las pretensiones del libelista y en consecuencia modificar, o no el acto primigenio, ello teniendo en cuenta que la decisión del *ad quem*, se fundará libremente con observancia de los principios científicos de la sana crítica.

Una vez validada la procedibilidad formal y competencia para decidir sobre el recurso de apelación interpuesto, es pertinente precisar como primera medida que en el presente caso, el Ministerio del Trabajo Dirección Territorial Quindío a través de la Coordinación del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites, en cada una de las instancias del procedimiento administrativo general adelantado, obrando de conformidad con los principios constitucionales y normativos, ha garantizado en cada una de sus actuaciones el debido proceso y los derechos de defensa y contradicción de todas las personas naturales y jurídicas debidamente representadas involucradas en los hechos objeto de decisión.

Con la finalidad de dar trámite a recurso de apelación de manera íntegra y en todos sus apartes, es pertinente traer la narrativa de apelación que motiva el procedimiento administrativo, así:

**Respecto de las indicaciones del recurrente considera esta instancia:**

**RESOLUCIÓN No. 0560**  
 "Por la cual se resuelve un Recurso de Apelación"

GEORGE ALEXIS MENDOZA HURTADO, mayor y vecino de Armenia Quindío Identificado con cédula de ciudadanía número 78.814.200 expedida en Bogotá, me dirijo a usted en calidad de representante legal de la EMPRESA DE MULTIPROPOSITO CALARCÁ E.S.P S.A.S con el fin de informarle que interpongo Recurso de Reposición y en Subsidio Apelación en contra de la Resolución numero 765 fechada 30 de Noviembre de 2022, por medio de la que se niega una autorización para terminación de vínculo laboral, por lo que paso a exponer:

Se encontró debidamente acreditada en el expediente, la persona que interpuso recurso, en tiempo y oportunidad.

Al hecho primero:

**PRIMERO:** Es preciso informar al despacho que si bien la señora FERNELLY ARIAS ARISTIZABAL, ha tenido unas afectaciones en su salud, en el momento actual no se encuentra en estado de incapacidad, ni mucho menos ha cumplido con los requisitos para ser valorado por el fondo de pensiones para la posible concesión de un derecho pensional por invalidez.

Precisado lo anterior, y sobre uno de los fundamentos en que se basa la negativa a lo solicitado por este despacho y que se relacionan con la afirmación que se realiza en el sentido de que no se agotó la posibilidad de reubicar al trabajador, surge el siguiente interrogante, a que cargo igual o superior podrá ser reubicado? sí como ya es de su conocimiento MULTIPROPOSITO, cesó en la prestación de servicios públicos domiciliarios, luego entonces, ya no desempeña labores derivadas de ASEO como las que desempeñaba por la señora ARIAS y para las que fue contratado, ahora bien conforme a la hoja de vida suministrada por el colaborador se advierte que no cumple con los requisitos de estudio y experiencia para desempeñarse como Jurídico, contador, auxiliar jurídico o Gerente, cargos que son los que en este momento tiene provistos la empresa, para el proceso de liquidación del contrato de operación:

Máxime si la señora ARIAS, ningún padecimiento presenta que lo imposibilite o limite para laborar, diferente es que no existe labor para que desempeñe, pues en el momento actual itera no se encuentra ni en periodo de incapacidad, ni mucho menos le ha sido valorada alguna pérdida de capacidad, por ello resulta relevante en esta oportunidad citar apartes de la sentencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia 572 de 2021,

Respecto a las manifestaciones de recurrente, acoge esta instancia consideraciones del Acto inicial Apelado:

**En relación con el argumento que presenta el solicitante como soporte para justificar su decisión de terminar la relación laboral con la señora FERNELLY ARIAS ARISTIZABAL, La Corte Constitucional a través de la sentencia 572 del 2021, ha sustentado su decisión en:**

*Aduce que en la sentencia SU-049 de 2017 se estableció que la estabilidad laboral reforzada aplica a todas las personas que presenten una situación grave o relevante de Radicación n.º 86278 SCLA.IPT-10 V.00 14 salud y que, «por tanto, esta protección especial no se debe limitar a quienes han sido calificados con una pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda, o cuenten con certificación que acredite el porcentaje en que han perdido su fuerza laboral»*

(...)

*En este sentido, la Ley 1618 de 2013, «por la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad» en el numeral 1º artículo 2, define quiénes son las personas y/o en situación de discapacidad:*

*Artículo 2º. Definiciones. Para efectos de la presente ley, se definen los siguientes conceptos:*

## RESOLUCIÓN No. 0560

"Por la cual se resuelve un Recurso de Apelación"

1. *Personas con y/o en situación de discapacidad: Aquellas personas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a mediano y largo plazo que, al interactuar con diversas barreras incluyendo las actitudinales, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás. De acuerdo con la anterior definición, la persona en situación de discapacidad es aquella que padece de una deficiencia, que puede ser física, mental, intelectual o sensorial, que le impida su participación plena y efectiva en la sociedad.*
2. *Asimismo, el artículo 3 del Decreto 1507 de 2014 «Por el cual se expide el Manual Único para la Calificación de la Pérdida de la Capacidad Laboral y Ocupacional» define la deficiencia y la discapacidad, así:*

*Deficiencia: Alteración en las funciones fisiológicas o en las estructuras corporales de una persona. Puede consistir en una pérdida, defecto, anomalía o cualquier otra desviación significativa respecto de la norma estadísticamente establecida.*

*Discapacidad: Término genérico que incluye limitaciones en la realización de una actividad, esta se valorará en el Título Segundo "Valoración del Rol Laboral, Rol Ocupacional y otras áreas Ocupacionales". De las anteriores definiciones se puede concluir que la situación de discapacidad obedece a una deficiencia que padece el trabajador - que lo limita para desarrollar una actividad - derivada de una pérdida, defecto, anomalía o cualquier otra desviación significativa, a la vez originada por la alteración de las funciones fisiológicas o en las estructuras corporales de una persona; condiciones que por su carácter.*

(...)

Teniendo en cuenta las aseveraciones de la empresa solicitante, es pertinente indicar que en ningún aparte del expediente expuso sustento, anexo o soporte de cesación de las causales que configuran la protección especial a la aludida trabajadora, circunstancias que deben ser demostradas y no solo alegadas.

En efecto, el fuero de estabilidad laboral, es una protección que tienen los funcionarios o trabajadores, para evitar los abusos de su Entidad o empresa empleadora, con la que se impide o se frena la desvinculación abusiva es decir, el despido del trabajador que se encuentre en situaciones tales como el estado de vulnerabilidad debido a condiciones de salud, por contingencia sea de origen común o de origen laboral; entre otras, para la defensa del Derecho Fundamental al Trabajo de estas personas, preconizado en la Constitución Nacional, Norma de Normas, que a la letra dice: "Artículo 25 - El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y Justas".

La Ley 361 de 1997 Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas en situación de discapacidad y se dictan otras disposiciones, norma reflejo de la disposición Constitucional antes aludida, prevé la no discriminación laboral de las personas que se encuentran en situación de vulnerabilidad por cuestiones de salud, cuando a la letra dice: "Artículo 26 - No discriminación a persona en situación de discapacidad- En ningún caso la discapacidad de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha discapacidad sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona en situación de discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su discapacidad, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo. No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su discapacidad, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren"

Por ello, la Ley 361 de 1997, prevé en su ordenamiento, que el Estado garantiza la no discriminación de la persona por su vulnerabilidad, en atención a lo normado por los artículos 2 de la norma en mención, que a la letra dice: "Artículo 2o. El Estado garantizará y velará por que en su ordenamiento jurídico no prevalezca discriminación sobre habitante alguno en su territorio, por circunstancias personales, económicas, físicas, fisiológicas, síquicas, sensoriales y sociales." (resaltado fuera de texto) Sin embargo, la Ley 361 de 1997 autoriza a desvinculación con permiso de la Autoridad administrativa, para el caso el Ministerio del Trabajo.

## RESOLUCIÓN No. 0560

"Por la cual se resuelve un Recurso de Apelación"

situación en la cual, para efectos de verificar la competencia del Inspector de Trabajo, para el efecto, se deben armonizar tanto las disposiciones Constitucionales, como lo normado en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, como la interpretación que dichas normas ha dado la Corte Constitucional, como intérprete autorizada de las normas que regulan la materia, así como también las normas de competencia de los funcionarios, dada por el Decreto 4108 de 2011 y la resolución 2143 de 2014, modificada por la Resolución 3811 de 2018, disposiciones en las cuales claramente se establece la competencia para autorizar la desvinculación tanto de trabajadores, entre quienes están los del sector privado y los oficiales, así como también la de los funcionarios, pues las normas no hacen excepción alguna al respecto.

Por lo anterior, en el caso examinado no se evidenció, material probatorio con el cual se demostrara que la trabajadora en efecto no tiene un tratamiento médico pendiente, cirugía u otra situación similar, razón por la cual, se considera necesario proteger su estado de salud y seguridad y consecuentemente ante la carencia de pruebas que soporten el alegato contenido en el recurso no se accederá a la solicitud apoyada en este argumento.

**Al segundo hecho:**

**SEGUNDO:** Con relación a la ineficacia de la terminación del contrato laboral, derivada de la falta de solicitud y/o ausencia de autorización del Ministerio del Trabajo, en los casos de protección especial, resulta necesario tener en cuenta lo dicho por la Sala de Casación Laboral en la sentencia de narras y en lo que importa al presente, lo siguiente:

(...)

*"Finalmente, en cuanto a la ineficacia del despido, resulta pertinente destacar que el inciso 2 del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 fue declarado exequible condicionalmente por la Corte Constitucional, mediante la sentencia C-531 de 2000, 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 que constate la configuración de la existencia de una justa causa para el despido o terminación del respectivo contrato».*

*El precepto citado consagra la ineficacia del despido de quien estando en situación de discapacidad es desvinculado laboralmente sin autorización de la oficina del trabajo. Así, el sentenciador de segundo grado al establecer que el demandante para la época del despido no contaba con ninguna restricción médica para el desempeño de sus labores, ni se encontraba incapacitado, determinó que no se hallaba en situación de debilidad manifiesta, sin que tal determinación implicara un entendimiento equivocado de la norma. Por consiguiente, en lo que al ámbito jurídico concierne, no incurrió el Tribunal en yerro alguno. Ahora bien, en lo que guarda relación con el aspecto fáctico, del que se ocupa principalmente el segundo cargo, el ad quem concluyó fundamentalmente que el demandante no tenía ninguna afectación en su estado de salud que le impidiera desarrollar su labor, ni se encontraba con restricciones o recomendaciones médicas que ocasionaran alguna limitación en su salud o integridad al momento del despido. No obstante, el censor insiste en que se encontraba en situación de debilidad manifiesta al momento del despido, debido al "síndrome de manguito rotatorio" que le fue diagnosticado en septiembre de 2013, así no estuviera incapacitado y estando desarrollando sus actividades para las cuales fue contratado.*

(...)

Respecto de los hechos de la sentencia relacionada por empleador como criterio de interpretación en el presente caso, es pertinente indicar que, de manera reiterada se indica que la consecuencia de revocatoria de sentencia a favor del empleador es "las pruebas defectuosamente apreciadas", es decir, el empleador en ese caso aportó la suficiencia probatoria que en su momento no fue valorada, circunstancia que no es igual al caso que nos ocupa, donde incluso a folios 59 a 69 la empleada allegó soportes de su diagnóstico y condición y la misma no fue desvirtuada por el empleador, por lo tanto, no se ajusta al caso examinado.

## RESOLUCIÓN No. 0560

"Por la cual se resuelve un Recurso de Apelación"

## Al Hecho Tercero:

**TERCERO:** Ahora bien téngase en cuenta que en la Sentencia T- 020 de 2021, ponencia de la Honorable Magistrada GLORIA STELLA ORTIZ DELGADO, en la que pese a sostener la protección en aquellos casos de debilidad manifiesta o estabilidad laboral derivada de estados de salud, resalta que dicha relación tendrá que mantenerse, si se ha cumplido adecuadamente las funciones y si la labor o el servicio se mantiene en el tiempo, circunstancia esta última que frente a MULTIPROPOSITO no se agota, dado que pese a su objeto social, en este momento cesó en la prestación de servicios públicos domiciliarios en el municipio de Calarcá, motivo por el que en su oportunidad vinculó a más de 200 colaboradores para cumplir con el contrato de operación suscrito para dicha prestación por 20 años, el que feneció el pasado 18 de octubre de 2022, decisión de la que inserto lo indicado con antelación:

(...)

*"En este punto, la Sala resalta que en el caso de los contratos laborales a término fijo, por obra o labor, (...) el vencimiento del [plazo] pactado o el cumplimiento de la condición no constituye una justa causa para su terminación (...)".<sup>1119</sup> De manera que el empleado "tiene el derecho a conservar su trabajo aunque el término del contrato haya expirado o la labor haya finiquitado"<sup>1120</sup> si ha cumplido adecuadamente sus funciones y si la labor o el servicio se mantiene en el tiempo." (Negrilla y subrayado fuera de texto)*

Ahora bien, frente al argumento expresado en el recurso interpuesto, se tiene que, El despido originado en un modo legal, como es la cesación de la prestación de servicios públicos por parte de la empresa, **no es justa causa de terminación del contrato de trabajo.**

Así lo reitera un fallo de una de las salas de descongestión de la Corte Suprema de Justicia luego de explicar que los modos de terminación del contrato corresponden a las situaciones generales que pueden dar lugar a dicha terminación, mientras que las justas causas son los hechos o actos que autorizan al empleador a que haga uso de uno de esos modos legales, **esto es, la decisión unilateral de terminar la relación laboral.**

De ahí que, agrega la Sala, el hecho de que un contrato de trabajo termine por razón de la configuración de un modo legal de extinción del vínculo laboral "no implica que sea con justa causa, pues no es dable equiparar la legalidad de la terminación con el de Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral, Sentencia SL-50772018 (55378), Nov. 21/18 despido precedido de justa causa".

En efecto, el fuero de estabilidad laboral, es una protección que tienen los funcionarios o trabajadores, para evitar los abusos de su Entidad o empresa empleadora, con la que se impide o se frena la desvinculación abusiva es decir, el despido del trabajador que se encuentre en situaciones tales como el estado de vulnerabilidad debido a condiciones de salud, por contingencia sea de origen común o de origen laboral; entre otras, para la defensa del Derecho Fundamental al Trabajo de estas personas, preconizado en la Constitución Nacional, Norma de Normas, que a la letra dice: "Artículo 25 - El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y Justas".

Con referencia a las pretensiones:

Verificado el contenido probatorio del expediente no se encuentra, soporte y/o prueba aportada por el solicitante EMPRESA MULTIPROPOSITO DE CALARCÁ S.A.S E.S.P, empresa debidamente constituida e identificada con el NIT 801.004.102-7, que demuestre una causa objetiva para la terminación del contrato.

Teniendo como premisa el argumento expreso por el recurrente en su escrito se debe traer a colación la Circular 049 de 2019, proferida por la Dirección de Derechos Fundamentales de esta Cartera Ministerial, en la cual fijó los lineamientos institucionales a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social para autorizar o negar la terminación de la relación laboral de trabajadores que se encuentren en condición de discapacidad

## RESOLUCIÓN No. 0560

"Por la cual se resuelve un Recurso de Apelación"

o debilidad manifiesta por razones de salud, teniendo en cuenta los lineamientos de la Corte Constitucional como órgano de cierre jurisprudencial.

La Circular, establece directrices a los Inspectores de Trabajo, fijando términos y plazos perentorios, fija los requisitos para realizar el trámite, se compila la jurisprudencia y unifica criterios, lo que ofrece transparencia y seguridad jurídica en las relaciones laborales. Lo anterior, lo podemos apreciar así;

1) El Ministerio del Trabajo no califica ni declara derechos; la actuación se limita a verificar los soportes y analizar la solicitud de autorización de despido presentada por el empleador.

2) En los casos que se determine la justa causa y se autorice el despido, se constituye una presunción de la existencia de un despido justo; presunción que puede ser desvirtuada ante el juez correspondiente.

3) La estabilidad laboral reforzada cobija a cualquier trabajador que presente una situación de salud que le impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores, sin que se requiera que exista obligatoriamente una calificación de pérdida de capacidad laboral; la corte Constitucional estableció quiénes pueden ser considerados sujetos en circunstancias de debilidad manifiesta por motivos de salud.

Entre otros:

De otro lado, con relación a la Solicitud de autorización cuando hay justa causa de despido.

-El Inspector deberá determinar si el empleador que alega la justa causa garantizó efectivamente el debido proceso y el derecho de defensa y contradicción al trabajador en condición de discapacidad.

Con relación a este aspecto, se pudo verificar la garantía del debido proceso y derechos de defensa y contradicción brindada a la trabajadora, en cada una de las etapas procesales adelantadas.

-No se evidenció trámite ante la Junta Nacional de Calificación de Invalidez u otra instancia, para determinar una posible pérdida de capacidad laboral.

- Verificar que la causal de despido alegada por el empleador, corresponder a las determinadas en el Código Sustantivo del Trabajo.

La causal invocada no corresponde a una de las justas causas contenidas en el Código Sustantivo del Trabajo.

- Verificar, si el empleador agotó previamente el procedimiento establecido en la convención colectiva (si aplica), el reglamento interno de trabajo o el contrato de trabajo.

Frente al particular, se tiene que N/A

-Cuando el empleador solicita la terminación del vínculo, pero no alega justa causa ni acredita haber agotado el proceso de reincorporación del trabajador.

En estos casos se aplicará la protección constitucional; el Inspector deberá negar la solicitud de determinación de contrato.

La Circular integró y compiló los desarrollos jurisprudenciales en la materia; unificó los criterios, determinó plazos y los requisitos para que los Inspectores apliquen la Ley y Jurisprudencia de la Honorable Corte Constitucional, como máximo órgano de cierre jurisprudencial.

Para concluir, se reitera que la autorización del Inspector de Trabajo, no se decide, califica o juzga la justa causa o causal objetiva de terminación del contrato de los trabajadores con discapacidad o en situación de debilidad manifiesta por razones de salud, lo cual corresponde a la justicia laboral ordinaria.

**RESOLUCIÓN No. 0560**  
"Por la cual se resuelve un Recurso de Apelación"

En el caso que nos ocupa, se verificó la inexistencia de una causal objetiva para autorizar la terminación del vínculo, no se determinó si la trabajadora tiene algún tratamiento, procedimiento médico o quirúrgico pendiente, como tampoco se pudo evidenciar que la empresa hubiera agotado un proceso de reubicación de la trabajadora, razones que impiden realizar un pronunciamiento efectivo frente al particular en igual sentido al referido por el Aquo, ya que no se aportaron elementos de juicio suficientes, necesarios y pertinentes, que permitan adoptar una decisión sin que con ello se exponga la afectación de la salud de la Trabajadora cuyo despido se solicitó autorizar.

En mérito de lo expuesto, este Despacho, dentro del caso en análisis y bajo las circunstancias expuestas en precedencia,

**RESUELVE**

**ARTICULO PRIMERO: CONFIRMAR**, en todas sus partes, el contenido de la decisión proferida en primera instancia por el grupo de Atención al ciudadano y trámites, contenida en el acto administrativo 0765 de 30 de noviembre de 2022 y posteriormente confirmada mediante Resolución 0445 del 03 de agosto de 2023, de conformidad con lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.

**ARTICULO SEGUNDO: NOTIFICAR** personalmente el presente acto administrativo, conforme a lo establecido en el artículo 67 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

**ARTICULO TERCERO: INFORMAR** que con el presente acto queda agotada la etapa de recursos y sólo procederán las acciones ante la jurisdicción ordinaria.

**ARTICULO CUARTO: LIBRAR**, las comunicaciones pertinentes y devolver al despacho de origen para lo de su competencia.

Dada en Armenia, a los

**NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE**

  
**CLAUDIA MONICA GRAJALES RIOS**  
Directora Territorial Quindío

Proyectó y Elaboró: Karen Farret CV  
Revisó: Sandra Eliana GR  
Aprobó: Claudia Monica GR



