



El empleo  
es de todos

Mintrabajo

Santa Marta, 15 de junio del 2021

No. Radicado: 08SE2021704700100002330  
Fecha: 2021-06-15 09:18:08 am  
Remitente: Sede: D. T. MAGDALENA  
Depen: DESPACHO DIRECCIÓN TERRITORIAL  
Destinatario: ALEX ALBERTO ARAQUE CAMPO  
Anexos: 0 Folios: 1  
08SE2021704700100002330

Al responder por favor citar este número de radicado

Señor (a)  
**ALEX ALBERTO ARAQUE CAMPO**  
Manzana A Casa 26 Tejares del Libertador  
Santa Marta – Magdalena



**Asunto:** Notificación por aviso en página electrónica o en un lugar de acceso al público

Por medio de la presente se **NOTIFICA POR AVISO** al señor ALEX ALBERTO ARQUE CAMPO de la Resolución No. 0102- 21 del 12 de abril de 2021 proferido por la DIRECCION TERRITORIAL MAGDALENA a través del cual "por medio de la cual se resuelve un recurso de apelación"

En consecuencia, se pública el presente aviso por un término de cinco (5) días, así como también un anexo, una copia íntegra, auténtica y gratuita de la decisión aludida en dos (15 folios) se le advierte que la notificación se considerará surtida al finalizar el día siguiente al de la entrega de este aviso y se le informa que contra el acto administrativo notificado procede recurso de reposición.

Atentamente,

**YENNY S ROCIO PERTUZ SIERRA**  
AUXILIAR ADMINISTRATIVO

Anexo: copia electrónica del acto administrativo en (15) folios.

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

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

**Sede Administrativa**

Calle 26 No.2B – 28 Sector  
el Prado piso 1, 2

Santa Marta – Magdalena

**Atención Presencial**

Sede Atención al Ciudadano Piso 1  
Calle 26. No. 2B – 28 Sector el  
Prado

Santa Marta – Magdalena

**Línea nacional gratuita**

0180001125183

Celular 120

(57-1 3779999)



MINISTERIO DEL TRABAJO  
DIRECCION TERRITORIAL MAGDALENA

**RESOLUCIÓN NÚMERO 0102 - 21**  
**Abril 12 de 2021**

**POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE APELACION**

La Directora Territorial del Magdalena del Ministerio del Trabajo, en uso de sus facultades legales y las reglamentarias conferidas por el Decreto 4108 de 2011 del Departamento Administrativo de la Función Pública, El Código Sustantivo del Trabajo, Código Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, Decreto 1072 de 2015, Ley 361 de 1997, la Resolución No. 2143 de 2014, Resolución No. 3111 de 2015, y demás normas concordantes,

**OBJETO**

El Despacho procede a resolver el recurso de apelación interpuesto por el Dr. **EDUARDO JOSE LOPEZ IGLESIAS**, identificado con la cédula de ciudadanía No. 85.151.027 de Santa Marta, y portador de la Tarjeta Profesional No. 218.609 del Consejo Superior de la Judicatura, actuando en su calidad de apoderado sustituto de la empresa C.I PRODECO S.A., identificada con Nit: 860041312-9, con domicilio en la Carrera 77 B No. 59 – 61 Centro Empresarial Las Américas, Torres II, Oficina 901 en Barranquilla – Atlántico; contra el acto administrativo contenido en la Resolución No. 320-17 del 17 de noviembre de 2017, por la que se resolvió No autorizar el despido del trabajador **ALEX ALBERTO ARAQUE CAMPO**.

**FUNDAMENTOS DEL RECURSO DE REPOSICION Y EN SUBSIDIO APELACION**

El memorialista en el libelo de su escrito con radicación No. 11EE2017704700100000249 de diciembre 19 de 2017, obrando dentro del término legal y cumpliendo con los requisitos para la presentación del recurso en comento, manifestó y solicitó lo siguiente:

*“... el acto administrativo que nos ocupa adolece de motivación, toda vez que no establece de manera clara y precisa, cuáles fueron los motivos por los cuales negó en primera instancia la solicitud que hiciera Prodeco, máxime cuando en la solicitud de permiso se establecieron todos los hechos, argumentos de derecho y pruebas que justifican ampliamente el despido con justa causa de este trabajador.”*

*Continúa manifestando que “las actividades y labores que venía desarrollando el establecimiento Puerto Prodeco en la ciudad de Santa Marta fueron terminadas en su totalidad el día primero de mayo de 2013, en virtud del vencimiento del término otorgado por la ANI para la concesión portuaria. En la actualidad se encuentra totalmente clausurada toda la operación de Puerto Prodeco, lugar de trabajo del querellado... no existiendo al interior de la compañía otro cargo en el que pueda este ser reubicado”.*

*Aduce que “... lo que sustenta la presente solicitud es la ocurrencia de una justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo. Sin embargo, en virtud de su estado de salud y al ser beneficiario de fuero de salud, se debe obtener la autorización respectiva del Ministerio del Trabajo...”.*

El recurrente legitima legalmente su dicho y para ello se refiere al artículo 26 de la Ley 361 de 1997; apoyándose en la sentencia C-313 de 2012, T-777 de 2011, T-651 de 2010, T-566 de 1998, T-569 de 2001, T-018 de 2013 con el fin de exponer e indicar las funciones del Ministerio en los asuntos relacionados con el caso de estudio, haciendo precisión a la obligación que tiene el Ministerio del Trabajo de pronunciarse respecto a la solicitud de autorización que realiza el empleador acerca del despido de una persona en situación de discapacidad.

El recurrente prosigue y continúa invocando que por parte del Despacho de Primera Instancia se les violó el Derecho Fundamental al Debido Proceso, arguyendo que no se valoraron las pruebas que aportaron, y que no se practicaron algunas pruebas violándoles su derecho a contradecir que se rige: “la falta de audiencia en la práctica de las pruebas en trámite de la presente solicitud de autorización de despido, viola el principio del debido proceso y con ello la regla técnica de contradicción de la prueba”; concluyendo que, con tal irregularidad, el despacho violó el debido proceso y el derecho de defensa de la mencionada empresa empleadora.

Con base a las anteriores afirmaciones el querellante solicita revocar el numeral primero de la resolución y en su lugar, se otorgue el permiso para despedir por justa causa al trabajador **ALEX ALBERTO ARAQUE CAMPO...**

#### EL DESPACHO DE LA PRIMERA INSTANCIA PARA RESOLVER CONSIDERO

Apuntalo el Despacho de la A quo: "...Que el recurso interpuesto cumplía con los requisitos del artículo 77 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo; a continuación, y analizo los fundamentos expuestos por el recurrente y los hechos probados dentro de la investigación administrativa.

Expuso la A quo en el acto administrativo deprecado que "...Es imperante retomar el sustento legal de las actuaciones encontrado en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 que reza:

*Artículo 26°... En ningún caso la limitación de una persona podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. **Así mismo, ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.** (Subrayado nuestro).*

*No obstante, quienes fueren 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 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..."*

Expuso la Resolución atacada que (...) "...A partir de la exposición de la normatividad, es preciso contextualizarla en sus principios inspiradores fundamentados en los artículos 13, 47, 54 y 68 que la Constitución Nacional reconocen en consideración a la dignidad que le es propia a las personas con limitación en sus derechos fundamentales, económicos, sociales y culturales para su completa realización personal y su total integración social y a las personas con limitaciones severas y profundas, la asistencia y protección necesarias..."

Prosiguió e indico: "...En ese orden, el artículo referido fue revisado en constitucionalidad por el órgano guardián de la norma de normas a través de **sentencia C-531/00** del Magistrado Ponente ALVARO TAFUR GALVIS, providencia que dio alcance a lo normado en ambos aspectos objeto de revisión por parte de la suscrita.

Es así como la jurisprudencia declaró condicionalmente exequible el inciso segundo de la norma citada señalando dentro de los considerandos lo siguiente:

*"En consecuencia, la Corte procederá a integrar al ordenamiento legal referido, los principios de respeto a la dignidad humana, solidaridad e igualdad (C.P., arts., 2 y 13 ), así como los mandatos constitucionales que establecen una protección especial para los disminuidos físicos, sensoriales y síquicos ( C.P, arts. 47 y 54), de manera que, se procederá a declarar la exequibilidad del inciso 2 del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 , bajo el entendido de que el despido del trabajador de su empleo o la terminación del contrato de trabajo por razón de su limitación, sin la autorización de la oficina de trabajo, no produce efectos jurídicos y sólo es eficaz en la medida en que se obtenga la respectiva autorización. En caso de que el empleador contravenga esa disposición, deberá asumir además de la ineficacia jurídica de la actuación, el pago de la respectiva indemnización sancionatoria." (Negrilla fuera de texto).*

Del contenido del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, como de los apartes jurisprudenciales citados, se infiere que en aquellos casos en que el empleador despida a un trabajador con discapacidad, sin obtener previamente la autorización de la autoridad administrativa del trabajo, el despido deviene ineficaz al haberse efectuado contra expresa prohibición legal.

En el mismo orden, consagra la referida sentencia:

*"En cuanto al primer contenido normativo acusado por los actores, expuesto en el inciso 1o. del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, que señala que ninguna persona limitada puede ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo, para la Corte es claro que, en lugar de contradecir el ordenamiento superior, lo desarrolla.*

Lo anterior, pues se evidencia como una protección del trabajador que sufre de una disminución física, sensorial o síquica, en cuanto impide que ésta se configure per se en causal de despido o de terminación del contrato de trabajo, pues la misma sólo podrá alcanzar dicho efecto, en virtud de "la ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada" (C.S.T., art. 62, literal 2-13), y según el nivel y grado de la disminución física que presente el trabajador.

En tal situación, el requerimiento de 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 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.

Es de reiterar, según lo señalado por esta Corte con anterioridad, que la legislación que favorezca a los discapacitados "no consagra derechos absolutos o a perpetuidad que puedan ser oponibles en toda circunstancia a los intereses generales del Estado y de la sociedad, o a los legítimos derechos de otros."  
(Resaltado fuera de texto)

Sin embargo, resulta exigible al patrono que adelante una actuación previa al despido del trabajador discapacitado, ajustada a los principios establecidos en el artículo 29 de la Constitución Política sobre el debido proceso y defensa, en razón del carácter sancionatorio de la medida, permitiendo a las partes participar activamente en la presentación y contradicción de las pruebas, con publicidad de los actos y decisiones, así como en la práctica y valoración de las mismas bajo los principios de la sana crítica, como así se indicó en la Sentencia C-710 de 1996, a propósito del despido con justa causa de la trabajadora embarazada".

Dentro del mismo contexto, se pronunció la Alta Corte en Sentencia T 018-13 en la cual señaló:

"...3.3.2. En segundo lugar, conforme a la jurisprudencia de la Corte, 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 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 torna 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 el empleador al despedir 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 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". (Resaltado fuera de texto)

Así las cosas, es claro la competencia que le asiste a este Despacho para resolver la plurimencionada solicitud de autorización de despidos.

La corte en sentencia T- 041-14 ha establecido que: *"Esta protección constitucional, implica que "aquellas personas que se encuentren en un estado de vulnerabilidad manifiesta deben ser protegidas y no pueden ser desvinculadas sin que medie una autorización especial". Si bien todos los trabajadores tienen el derecho a no ser despedidos de manera abrupta, esa estabilidad adquiere el carácter de reforzada cuando se trate de, entre otros, personas en condición de discapacidad o en general con limitaciones físicas y/o psicológicas para realizar su trabajo. Á estos sujetos se les debe respetar "la permanencia en el empleo (...) luego de haber adquirido la respectiva limitación física, sensorial o psicológica, como medida de protección especial y en conformidad con su capacidad laboral".*

De conformidad con el artículo 13 de la Constitución, el Estado está en la obligación de adoptar medidas tendientes a la protección de personas en estado de debilidad manifiesta, ya sea por su condición física o mental o por ser sujetos tradicionalmente discriminados. Por su parte, el artículo 47° Superior obliga a las entidades públicas a adelantar políticas para la previsión, integración y rehabilitación de aquellos sujetos que tengan algún impedimento físico o psíquico. Finalmente, el artículo 53° consagra el principio relativo a la estabilidad laboral de los trabajadores. De la integración y armonización de estos y otros artículos, la Corte ha fijado algunas reglas relativas a la estabilidad laboral reforzada.

Así las cosas, la jurisprudencia constitucional ha establecido que esta garantía constitucional, es predicable de aquellos sujetos con limitaciones de salud para desarrollar cierto tipo de actividades laborales. Cobija a quienes padecen algún tipo de problema en su estado de salud que les impide realizar sus funciones.

Dicho de otra forma, la corte ha establecido claramente la cobertura que tiene todo trabajador que se encuentre en una condición de discapacidad, con la principal finalidad de no vulnerar derecho fundamental alguno, señalando a su vez un marco de procedimiento idóneo que deben ser adoptado por parte del empleador con el propósito de garantizar la estabilidad laboral reforzada que el trabajador tiene por su patología. Sin restringir a quienes hayan sido calificados con un porcentaje de pérdida de capacidad laboral.

En sentencia T-504 de 2008, la Corte Constitucional afirmó: *"la protección de este derecho, se justifica en cuanto desarrolla el principio de solidaridad y el respeto a la dignidad e igualdad de la persona afectada, con el fin de permitir que pueda potencializar su capacidad productiva y realizarse profesionalmente pese a la disminución que le sobrevino, de forma que se concilien los intereses del empleador de maximizar la productividad de sus funcionarios y los del trabajador en el sentido de conservar un trabajo en condiciones dignas. (...) De conformidad con lo expuesto, se concluye que la Ley impone al empleador la obligación de mantener el vínculo laboral con el trabajador mientras que perdure la incapacidad, debiendo reincorporar a los trabajadores que han recuperado su salud y conforme con lo que el concepto médico establezca, debe cumplir con su deber de reubicar al trabajador en un puesto acorde con su condición de salud, hasta que se emita un concepto favorable de rehabilitación o hasta que consolide el derecho pensional. En todo caso, corresponde al empleador adelantar en coordinación con las entidades del Sistema de Seguridad Social Integral las gestiones que correspondan con el fin de garantizar al trabajador incapacitado la prestación ininterrumpida de los tratamientos médicos que requiera para lograr su recuperación y rehabilitación y los medios de subsistencia, bien sea a través del salario, o de la pensión de invalidez, si a ella tiene derecho. En caso de despido, el empleador debe cumplir con el procedimiento establecido en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, toda vez que se trata de personas en circunstancias de debilidad manifiesta como consecuencia de una limitación y por tanto sujetos de especial protección constitucional".*

El artículo 53° de la Constitución Política Colombiana consagra un principio fundamental desarrollado por el legislador en materia laboral, según el cual se debe garantizar, en el marco de cualquier vínculo laboral, *la estabilidad en el empleo de los trabajadores*. Este principio asegura a los mismos una certeza mínima de conservación de su alternativa laboral y previene las decisiones arbitrarias de los empleadores que, sin invocar una justa causa para el despido o sin indemnizar al despedir injustificadamente, pretendan poner fin a una relación laboral. Pues bien, este derecho constitucional fundamental a la estabilidad laboral reforzada de las personas en situación de discapacidad encuentra sustento en diversos instrumentos internacionales y en varias disposiciones constitucionales y legales, principalmente en la Ley 361 de 1997 por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación. Un primer fundamento es el artículo 1° que establece el principio de solidaridad como uno de los pilares del Estado Social de Derecho.

El artículo 13° de la Constitución Política, por su parte, contiene una cláusula que obliga al Estado a garantizar *"las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva"*.

En armonía con las anteriores disposiciones, el artículo 54° superior consagra la obligación del Estado de *"garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud"* y el artículo 47° exige del Estado el desarrollo de una *"política de previsión y rehabilitación e integración social para los disminuidos físicos, sensoriales y síquicos"*. De otra parte, el artículo 25° de la Constitución Política establece que *el trabajo es un derecho y una obligación social que goza de la especial protección del Estado y que por lo tanto debe garantizarse de forma digna y justa a todas las personas*.

A su vez, el contenido y alcance de este derecho a la estabilidad laboral reforzada ha de ser definido con base en los distintos instrumentos internacionales sobre la materia que integran el llamado bloque de constitucionalidad. Es así como en virtud del inciso segundo del artículo 93° y con base en el artículo 53° constitucional, los instrumentos internacionales y regionales para la protección de los derechos humanos en la materia y los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados, se deben entender como parte del ordenamiento jurídico colombiano. Algunos de estos instrumentos son los siguientes: En el ámbito de regulación internacional, por ejemplo, la Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH) de 1948 en su artículo 23° y 25°; la Declaración de los Derechos de los Impedidos de Naciones Unidas de 1975; la Observación general No. 5 del Comité DESC de 1994 relativa a las personas con discapacidad; la Observación General No. 18 del Comité DESC de 2005 sobre derecho al trabajo; el Convenio No. 159 de la OIT, sobre la readaptación profesional y el empleo (personas con discapacidad) de 1983. En el ámbito de regulación regional el patrón es la Convención Americana de Derechos Humanos de 1969 y la Convención Interamericana de la OEA para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad de 1999 entre otros pronunciamientos en cuanto a la protección integral que tiene todo trabajador en estado de discapacidad.

La Honorable Corte Constitucional en **sentencias T- 1040 de 2001, T- 504 y T 518 del año 2008**, determinó que:

*"La estabilidad laboral reforzada no es solamente para el discapacitado o limitado a la luz de la Ley 361 de 1997, o la persona calificada como inválida por una Junta de Calificación de Invalidez, sino también el trabajador que en desarrollo de la prestación de sus servicios ve menguados tanto su estado de salud como su capacidad de trabajo, por cualquiera patología, de tal forma que deba ser considerado el trabajador como una persona puesta en condiciones de debilidad manifiesta,*

*El trabajador incapacitado temporalmente por más de 180 días, se encuentra amparado por la estabilidad reforzada, y en relación a la aplicación del numeral 15 del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, la Corte Constitucional determina que la justa causa para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo por enfermedad o lesión que incapacite al empleado para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante 180 días, se debe observar al tenor del artículo 16 del Decreto 2351 de 1965, el cual consagra que al terminar el período de incapacidad temporal, el empleador se encuentra obligado a reinstalar a los trabajadores en los cargos que ocupaban si recuperan su capacidad laboral o a otorgar a los empleados incapacitados parcialmente un trabajo compatible con sus aptitudes, para lo cual deberán efectuar los movimientos de personal que sean necesarios.*

*Luego, la facultad del empleador consagrada en el numeral 15 del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, debe entenderse sin perjuicio de la obligación prevista en el artículo 16 del Decreto 2351 de 1965 y las normas que desarrollan el derecho a la reincorporación laboral"*.

Así que, en caso de despedir a los trabajadores sin justa causa, deberá el empleador asumir el pago de la indemnización de perjuicios, la cual se encuentra regulada en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo....

Así mismo, la **Sentencia C-071 de 2010**, establece:

*"Solo de manera excepcional, la Corte ha admitido un grado superior de estabilidad laboral en aquellos eventos en que el trabajador es un sujeto de especial protección constitucional. Esto se explica puesto que, para ellos, la finalización del contrato laboral implica una afectación de sus derechos fundamentales de tal magnitud, que no puede resarcirse ni siquiera con la indemnización a la que puede haber lugar. En este ámbito son sujetos de estabilidad laboral "reforzada", entre otros, las mujeres embarazadas, los trabajadores aforados, y los discapacitados. Ahora bien, a pesar de la existencia de un grado de protección mayor respecto de estos, ello no significa que pueda afirmarse válidamente que estos sujetos son inamovibles de su cargo*

Por el contrario, la jurisprudencia ha definido requisitos particulares y específicos para que proceda el amparo como mecanismo de protección frente a cada uno de ellos. Así, solo cuando se reúnen los parámetros definidos por la jurisprudencia de esta Corporación en términos de reglas, en cada caso concreto, puede el juez constitucional prodigar la protección a los derechos fundamentales.

8. El artículo 53 de la Constitución estableció que un principio mínimo fundamental relativo al derecho al trabajo es la "estabilidad en el empleo". Al decir de la Corte, dicha estabilidad "consiste en la garantía que tiene todo trabajador a permanecer en el empleo y a obtener los correspondientes beneficios salariales y prestacionales, incluso contra la voluntad del patrono, si no existe una causa relevante que justifique el despido".

9. Esto significa que las relaciones laborales no se rigen exclusivamente por el principio de la autonomía de la voluntad, y que el despido no puede ocurrir debido al deseo injustificado del patrono, pues están involucrados otros valores constitucionales relacionados con la protección del trabajador dada su relación de subordinación frente al patrono, y la garantía de su mínimo vital frente a las posibles interrupciones arbitrarias del contrato,

10. No obstante, la Corte también ha sido enfática en afirmar que la estabilidad laboral no trae como consecuencia la inamovilidad del empleado particular. Tanto el patrono como el empleador pueden dar fin a la relación de trabajo en desarrollo de la libertad contractual, siempre y cuando se respete el ámbito de la ley y los derechos de los trabajadores.

11. Solo de manera excepcional, la Corte ha admitido un grado superior de estabilidad laboral en aquellos eventos en que el trabajador es un sujeto de especial protección constitucional. Esto se explica puesto que, para ellos, la finalización del contrato laboral implica una afectación de sus derechos fundamentales de tal magnitud, que no puede resarcirse ni siquiera con la indemnización a la que puede haber lugar. En este ámbito son sujetos de estabilidad laboral "reforzada", entre otros, las mujeres embarazadas, los trabajadores aforados, y los discapacitados.

Ahora bien, a pesar de la existencia de un grado de protección mayor respecto de estos, ello no significa que pueda afirmarse válidamente que estos sujetos son inamovibles de su cargo. Por el contrario, la jurisprudencia ha definido requisitos particulares y específicos para que proceda el amparo como mecanismo de protección frente a cada uno de ellos, Así, solo cuando se reúnen los parámetros definidos por la jurisprudencia de esta Corporación en términos de reglas, en cada caso concreto, puede el juez constitucional prodigar la protección a los derechos fundamentales.

En suma, la estabilidad de los trabajadores es relativa y puede verse disminuida por la terminación unilateral del contrato cuando para ello asisten motivaciones expresas, razonables y que no atenten contra los postulados constitucionales de protección especial a ciertos sujetos, de debido proceso y acceso a la justicia".

- **Los Derechos de los trabajadores en el marco de procesos de liquidación de empresas privadas.**

Si bien es cierto que está establecido en el artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo subrogado por el artículo 5° de la Ley 50 de 1990 en su literal e) la liquidación o clausura definida de la empresa o establecimiento como causa legal de terminación de los contratos de trabajo, lo cual se halla presente en el caso sub iúdice, con cumplimiento de la exigencia normativa consistente en permiso del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social; lo cual ineludiblemente lleva a concluir, en análisis de la motivación del despido, que ésta obedece a una razón objetiva y legítima como inexistencia de la materia de trabajo y las causas que lo originaron, no puede constituirse en un espacio para el desconocimiento o la vulneración de los derechos de las personas que allí laboraban. Los derechos consagrados en los artículos 25 y 53 de la Constitución Nacional y del derecho al mínimo vital, hacen imperativo que este proceso sea respetuoso de los derechos de los trabajadores.

En tal sentido la Alta Corte reiteró en sede de tutela (**Sentencia T-858-11**) lo advertido en la referida **Sentencia C-531/00**, en el sentido que el reconocimiento constitucional de la estabilidad laboral reforzada es una de las características más relevantes del Estado Social de Derecho, que protege aquellas personas discriminadas por las actuaciones y omisiones del Estado o los particulares, mandato cuyo asidero constitucional descansa en los artículos 13, 54 y 95 de la Constitución Política.

**"Así las cosas, el despido que recae sobre un trabajador en tales condiciones de vulnerabilidad a razón del estado de gravidez, fuero sindical o de aquellos que sufren limitaciones o pérdidas de la capacidad laboral, hace recaer sobre el empleador una presunción de despido sin justa causa que revierte la carga de la prueba y obliga al empleador a demostrar la existencia de argumentos objetivos y razonables que evidencien la necesidad de la ruptura de la relación laboral, es decir el empleador debe acreditar la ausencia de conexidad entre la condición del sujeto y la terminación del contrato de trabajo".**

La Corte Constitucional se ha pronunciado con relación a la obligación de reubicación de los empleadores. En **sentencia T-1040 de 2001** expresó que en la reubicación se encuentran en juego derechos fundamentales tales como el Derecho a la Igualdad (artículo 13° de la Constitución), Derecho al Trabajo (artículo 25°) y el Derecho a la Rehabilitación Integral de quienes están disminuidos físicamente (artículo 54°). En este sentido la protección de las personas en situaciones de vulnerabilidad tiene fundamento en el derecho a la igualdad, que ha sido entendida por la Corte como una igualdad real o material y no simplemente formal, Es decir, que con fundamento en el artículo 13° de la Constitución Política se debe tratar de manera desigual a determinados grupos de personas que se encuentran en estado de inferioridad, vulnerabilidad o "debilidad manifiesta", respecto del resto de la sociedad, otorgándoles por parte del Estado una protección mayor, pero con el fin de lograr llevarlos a una posición de igualdad, materializando de esta forma el derecho a la igualdad.

De igual forma la misma Corte en la sentencia citada, establece que el deber de reubicación se encuentra acompañado del deber de capacitación, como se demuestra a continuación: "Por otra parte, en algunos casos, el derecho a la reubicación en un cargo compatible con las condiciones de salud del trabajador no se limita al simple cambio de funciones. Para garantizar el ejercicio real de este derecho, la reubicación debe estar acompañada de la capacitación necesaria para que el trabajador se desempeñe adecuadamente en su nueva labor." (Subrayado fuera del texto).(...)

Concluyo la Primera Instancia en: "... vistas, así las cosas, en cumplimiento de las Sentencia de la Corte Constitucional T-313 de 2012 y de acuerdo con las funciones y competencias atribuidas por la ley a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social, no es procedente atender favorablemente la solicitud impetrada por la empresa C.I. PRODECO S.A., por lo tanto, se procederá a no autorizar el despido del señor ALEX ALBERTO ARAQUE CAMPO, bajo los presupuestos anteriores.

Ahora bien, el Ministerio de Trabajo cuenta con la competencia para autorizar la terminación de un vínculo contractual a una Empresa, Empleador o una Cooperativa o Precooperativa de Trabajo Asociado cuando motive su decisión en causas plasmadas en los artículos 61 y 62 CST. El Despacho analizando los hechos en que es basada la petición, así como de las pruebas aportadas al expediente encuentra que es necesario garantizar la estabilidad laboral reforzada al señor ALEX ALBERTO ARAQUE CAMPO..." (...)

#### **CONSIDERACIONES DEL DESPACHO DE LA DIRECTORA TERRITORIAL MAGDALENA PARA RESOLVER EL RECURSO DE APELACIÓN**

Es competente este Despacho en virtud de lo ordenado por la "...Resolución No 2143 de 2014 proferida por el Ministerio de Trabajo Por la cual se asignan competencias a las Direcciones Territoriales y Oficinas Especiales e Inspecciones de Trabajo. En su (...) **ARTÍCULO 1o.** Los Directores Territoriales de (...) Magdalena, (...) tendrán las siguientes funciones: 7. Resolver los recursos de apelación interpuestos contra las providencias falladas en primera instancia por los coordinadores..."

El Recurso de Apelación, de conformidad con lo establecido por el Artículo 74 CPACA; el cual a la letra dice: "...**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..." Amén de que el recurso cumple con los requisitos del artículo 77 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

La finalidad del recurso de apelación es que el superior se pronuncie sobre el acto administrativo impugnado, y decida al estudiarla, si procede confirmarla revocarla o modificarla, vale decir, el recurso de apelación es el medio por el cual se ataca el acto administrativo producido por un instancia inferior, decisión con la cual se busca que el funcionario superior corrija, re direccione el proceso en caso de estar afectado el debido proceso, y/o subsane a tiempo conforme a ley y reglamento la decisión proferida por el funcionario inferior.



Es imperioso destacar que luego del estudio del Expediente que nos ocupa, de evaluar y confrontar el acervo probatorio que obra en el proceso, este Despacho para entrar a decidir sobre la solicitud impetrada atendiendo el LINEAMIENTO INSTITUCIONAL de fecha 01 de agosto de 2019, específicamente la CIRCULAR INTERNA 049 proferida por este ministerio, reglamentación interna que recoge la normatividad y la prolija jurisprudencia que en esta materia que ha emitido la Corte Constitucional, a su turno emite directrices sobre los criterios para autorizar la terminación de la relación laboral de trabajadores que como en el caso que nos ocupa del contrato de trabajo del trabajador Señor ALEX ARAQUE, quien cuenta con la estabilidad reforzada, amparada por el fuero establecido en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y/o se encuentren en condición de discapacidad o de debilidad manifiesta por razones de salud, y que al respecto establece: (...) *"...Teniendo en cuenta lo establecido en el artículo 6 numeral 11 del del Decreto 41 08 de 2011 una de las funciones del despacho del Ministro del Trabajo consiste en Promover la protección del derecho al trabajo, los derechos humanos laborales, los principios mínimos fundamentales del trabajo, entre otros, conforme a las disposiciones constitucionales y legales vigentes, y considerando la diversidad de interpretaciones que se presentan en el trámite de las solicitudes de autorización de despido de trabajadores que se encuentran en condición de discapacidad o de debilidad manifiesta; este despacho considera procedente fijar el lineamiento institucional que determina los criterios a tener en cuenta por parte de los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social para proceder a otorgar o negar el permiso requerido, así:*

#### **I. MARCO NORMATIVO Y JURISPRUDENCIAL**

*La protección general a la estabilidad en el empleo de las personas en condición de discapacidad tiene su fundamento esencial en la Constitución Política, en donde se establece la obligación para el Estado de promover condiciones de igualdad real y efectiva, especialmente cuando se trata de personas que, por su situación de salud, se encuentran en una circunstancia de debilidad y por tanto merecen ser tratados como sujetos de amparo especial.*

*En ese orden los artículos 47, 53 y 54 de la Carta Política y los diversos Convenios e Instrumentos internacionales sobre derechos humanos (que hacen parte del bloque de constitucionalidad), establecen el deber para el Estado de adelantar políticas de previsión, rehabilitación e integración social para los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos; propiciando su ubicación y reubicación laboral y el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud, así como la obligación para los empleadores de ofrecer formación y capacitación profesional y técnica a quienes lo requieran.*

*De igual forma a través de la Ley 361 de 1997, el legislador estableció mecanismos de integración social de las personas en situación de discapacidad y en materia laboral, con fundamento en los principios de no*

*discriminación, solidaridad, igualdad y respeto a la dignidad humana, dispuso entre otras, de manera específica en el artículo 26 ibidem, una protección especial en favor de los trabajadores en condición de discapacidad, a saber:*

*"ARTÍCULO 26. NO DISCRIMINACIÓN A PERSONA EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD. En ningún caso la limitación de una persona podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.*

*No obstante, quienes fueren 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 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".*

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

Seguidamente la Ley Estatutaria 1618 de 2013 promueve el ejercicio efectivo de los derechos de las personas en situación de discapacidad o debilidad manifiesta, mediante la adopción de medidas de inclusión, acciones afirmativas y ajustes razonables, eliminando toda forma de discriminación por razón al estado de salud de las personas.

De otro lado, mediante las Sentencias T-100 de 1994; C-531 de 2000; T-837 de 2000; T-198 de 2006; T-03 de 2010; T-936 de 2009, T-039 de 2010; C- 824 de 2011; 1-211 de 2012, T-313 de 2012, T-041 de 2014, T-673 de 2014, T- 877 de 2014, T-098 de 2015, T-692 de 2015, SU 049 de 2017, T-305 de 2018, T-041 de 2019 y C-200 de 2019 el Alto Tribunal ha reiterado la protección especial y la estabilidad laboral reforzada del trabajador en estado de discapacidad o debilidad manifiesta y ha definido las siguientes reglas jurídicas, a saber: "(1) bajo ninguna circunstancia, la discapacidad podrá obstaculizar la vinculación de una persona, a menos que se demuestre una incompatibilidad insuperable en el cargo que va a desempeñar; (ii) ningún individuo que se encuentre en estado de discapacidad puede ser retirado del servicio por razón de su limitación, y (iii) en todo caso, quien fuere despedido prescindiendo de la autorización del inspector del trabajo tendrá derecho a una indemnización equivalente a 180 días de salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a las que hubiera lugar. " Subrayado fuera de texto.

En igual sentido en reciente pronunciamiento la Corte Constitucional, en Sentencia C-200 de 2019 indicó: "Bajo este criterio, se declarará la exequibilidad del numeral 15 del literal A) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, únicamente por el cargo analizado en esta oportunidad, en el entendido de que el despido del trabajador de su empleo o terminación del contrato de trabajo por razón de su condición de salud, sin la autorización de la oficina de Trabajo, no produce efectos jurídicos y sólo es eficaz en la medida en que se obtenga la respectiva autorización".

En ese panorama legal, surge el deber para todo empleador que requiera despedir a un trabajador en condición de discapacidad o de debilidad manifiesta de atender los parámetros jurisprudenciales esbozados por la H. Corte Constitucional, a efectos de verificar si se encuentra protegido con el fuero de estabilidad laboral reforzada y determinar así, las consecuencias jurídicas y sociales que tal circunstancia connota, verbigracia la obligación de solicitar permiso para terminar la relación laboral, ante el Ministerio del Trabajo.

Asimismo, es preciso indicar que las actuaciones que realiza el Ministerio del Trabajo 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.

Indicó la Corte Constitucional en la sentencia mencionada anteriormente que "Es importante agregar que la intervención del inspector no desplaza al juez, quien puede asumir, cuando corresponda, el conocimiento del litigio que se trate para determinar si realmente hubo la justa causa invocada por el empleador. Efectivamente, si el inspector del trabajo otorga el permiso, este constituye una presunción de la existencia de un despido justo, pero se trata de una presunción que puede ser desvirtuada ante el juez correspondiente. Además, su actuación también está sometida a control, como la de cualquier autoridad en el Estado Social de Derecho. Con todo, es indiscutible que el reconocimiento del cambio de significación material de la Constitución que ha dado lugar a este fallo permite que asuntos que han generado altísima litigiosidad constitucional ahora sean atendidos por una autoridad administrativa, con lo que se maximiza la eficacia del Estado y la efectividad de los derechos fundamentales de los involucrados (art. 2º superior)"

## II. SUJETOS A QUIENES APLICA LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA POR RAZONES DE SALUD

Considerando que la estabilidad laboral reforzada cobija a todo aquel que presente una situación de salud que le impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores y por tanto su alcance "no se limita a quienes han sido calificados con una pérdida de capacidad laboral o cuenten con certificación que acredite el porcentaje en que han perdido su fuerza laboral , vale la pena indicar que a través de Sentencia T-041 de 2019 la Corte Constitucional estableció con claridad, quiénes pueden ser considerados como sujetos en circunstancia de debilidad manifiesta por motivos de salud, así:

"[...] un trabajador que: "i) pueda catalogarse como persona con discapacidad, j) con disminución física, síquica o sensorial en un grado relevante, y (iii) en general todas aquellos que (a) tengan una afectación grave en su salud; (b) esa circunstancia les "impida o dificulte" sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares" y (c) se tema que, en esas condiciones particulares, pueden ser discriminados por ese solo hecho, estando en circunstancias de debilidad manifiesta y, por tanto, tiene derecho a la estabilidad laboral reforzada [...]."

### **III. ASPECTOS A TENER EN CUENTA POR EL INSPECTOR DE TRABAJO PARA AUTORIZAR O NEGAR LA TERMINACIÓN DEL VÍNCULO LABORAL DE UN TRABAJADOR EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD O EN DEBILIDAD MANIFIESTA POR RAZONES DE SALUD.**

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

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

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".

Al respecto se precisa que acorde con los criterios jurisprudenciales aplicables, la facultad que le asiste al empleador de terminar unilateralmente el contrato de trabajo no puede desarrollarse fuera de los límites constitucionales impuestos por el derecho al debido proceso, y en ese orden, el Inspector de trabajo debe considerar al menos, los siguientes aspectos:

- La posibilidad otorgada al trabajador en situación de discapacidad o de debilidad manifiesta de controvertir las pruebas y los motivos por los cuales se procede a solicitar la autorización de despido por justa causa; de tal suerte que la causal que se comunicó al trabajador sea la alegada efectivamente ante este Ministerio.
- Que se verifique la inmediatez y la razonabilidad del tiempo transcurrido desde el momento en el cual el empleador tuvo conocimiento de los hechos constitutivos de la causal y la decisión de solicitar la autorización del despido por justa causa.
- Que el empleador en la solicitud de autorización señale específicamente la justa causa de despido, que deberá corresponder a alguna de las causales establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo.

En este punto, el Inspector de Trabajo debe abstenerse de calificar jurídicamente las conductas descritas en la solicitud de autorización y su actuación se limita a verificar o constatar si la causal alegada está soportada y se ajusta a los supuestos normativos delimitados en el CST.

- Si es del caso, que el empleador previo a la solicitud de autorización de despido haya agotado el procedimiento incorporado en la convención colectiva, en el reglamento interno de trabajo o en el contrato individual.
- Cuando la justa causa invocada sea el bajo rendimiento o el rendimiento deficiente, deberá demostrar también la previa realización de ajustes razonables en el puesto de trabajo, para el trabajador con discapacidad o en situación de debilidad manifiesta por razones de salud.

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

Revisada la conducta de la Empresa CI PRODECO S.A. al tenor de la Circular 049 de agosto de 2019 este Despacho considera que no le permitió al señor ALEX ARAQUE trabajador en situación de discapacidad y/o de debilidad manifiesta controvertir las pruebas, alegadas por ella.

Ahora bien, CI PRODECO S.A., cumplió cuando solicitó permiso al Ministerio del Trabajo, al tenor de los preceptuado en el Artículo 26 de la Ley 391 de 1.997.

Continuamos, y, dentro de lo evaluado encontró el Despacho de segunda instancia que, aunque las causas citadas por el empleador están enmarcadas dentro de las causales establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo, el procedimiento no se hizo a la luz de la normatividad laboral, respetando el debido proceso y el derecho a la defensa del trabajador.

Por lo que la Ad quem atiende y respalda lo expuesto por la Primera Instancia en el acto atacado: "...Así mismo, la **Sentencia C-071 de 2010**, establece:

*"Solo de manera excepcional, la Corte ha admitido un grado superior de estabilidad laboral en aquellos eventos en que el trabajador es un sujeto de especial protección constitucional. Esto se explica puesto que, para ellos, la finalización del contrato laboral implica una afectación de sus derechos fundamentales de tal magnitud, que no puede resarcirse ni siquiera con la indemnización a la que puede haber lugar. En este ámbito son sujetos de estabilidad laboral "reforzada", entre otros, las mujeres embarazadas, los trabajadores aforados, y los discapacitados. Ahora bien, a pesar de la existencia de un grado de protección mayor respecto de estos, ello no significa que pueda afirmarse válidamente que estos sujetos son inamovibles de su cargo. Por el contrario, la jurisprudencia ha definido requisitos particulares y específicos para que proceda el amparo como mecanismo de protección frente a cada uno de ellos. Así, solo cuando se reúnen los parámetros definidos por la jurisprudencia de esta Corporación en términos de reglas, en cada caso concreto, puede el juez constitucional prodigar la protección a los derechos fundamentales.*

*8.El artículo 53 de la Constitución estableció que un principio mínimo fundamental relativo al derecho al trabajo es la "estabilidad en el empleo". Al decir de la Corte, dicha estabilidad "consiste en la garantía que tiene todo trabajador a permanecer en el empleo y a obtener los correspondientes beneficios salariales y prestacionales, incluso contra la voluntad del patrono, si no existe una causa relevante que justifique el despido".*

*9.Esto significa que las relaciones laborales no se rigen exclusivamente por el principio de la autonomía de la voluntad, y que el despido no puede ocurrir debido al deseo injustificado del patrono, pues están involucrados otros valores constitucionales relacionados con la protección del trabajador dada su relación de subordinación frente al patrono, y la garantía de su mínimo vital frente a las posibles interrupciones arbitrarias del contrato,*

*10.No obstante, la Corte también ha sido enfática en afirmar que la estabilidad laboral no trae como consecuencia la inamovilidad del empleado particular. Tanto el patrono como el empleador pueden dar fin a la relación de trabajo en desarrollo de la libertad contractual, siempre y cuando se respete el ámbito de la ley y los derechos de los trabajadores.*

*11.Solo de manera excepcional, la Corte ha admitido un grado superior de estabilidad laboral en aquellos eventos en que el trabajador es un sujeto de especial protección constitucional. Esto se explica puesto que, para ellos, la finalización del contrato laboral implica una afectación de sus derechos fundamentales de tal magnitud, que no puede resarcirse ni siquiera con la indemnización a la que puede haber lugar. En este ámbito son sujetos de estabilidad laboral "reforzada", entre otros, las mujeres embarazadas, los trabajadores aforados, y los discapacitados.*

Ahora bien, a pesar de la existencia de un grado de protección mayor respecto de estos, ello no significa que pueda afirmarse válidamente que estos sujetos son inamovibles de su cargo. Por el contrario, la jurisprudencia ha definido requisitos particulares y específicos para que proceda el amparo como mecanismo de protección frente a cada uno de ellos, Así, solo cuando se reúnen los parámetros definidos por la jurisprudencia de esta Corporación en términos de reglas, en cada caso concreto, puede el juez constitucional prodigar la protección a los derechos fundamentales.

En suma, la estabilidad de los trabajadores es relativa y puede verse disminuida por la terminación unilateral del contrato cuando para ello asisten motivaciones expresas, razonables y que no atenten contra los postulados constitucionales de protección especial a ciertos sujetos, de debido proceso y acceso a la justicia".

- **Los Derechos de los trabajadores en el marco de procesos de liquidación de empresas privadas.**

Si bien es cierto que está establecido en el artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo subrogado por el artículo 5° de la Ley 50 de 1990 en su literal e) la liquidación o clausura definida de la empresa o establecimiento como causa legal de terminación de los contratos de trabajo, lo cual se halla presente en el caso sub iudice, con cumplimiento de la exigencia normativa consistente en permiso del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social; lo cual ineludiblemente lleva a concluir, en análisis de la motivación del despido, que ésta obedece a una razón objetiva y legítima como inexistencia de la materia de trabajo y las causas que lo originaron, no puede constituirse en un espacio para el desconocimiento o la vulneración de los derechos de las personas que allí laboraban. Los derechos consagrados en los artículos 25 y 53 de la Constitución Nacional y del derecho al mínimo vital, hacen imperativo que este proceso sea respetuoso de los derechos de los trabajadores.

En tal sentido la Alta Corte reiteró en sede de tutela (**Sentencia T-858-11**) lo advertido en la referida **Sentencia C-531/00**, en el sentido que el reconocimiento constitucional de la estabilidad laboral reforzada es una de las características más relevantes del Estado Social de Derecho, que protege aquellas personas discriminadas por las actuaciones y omisiones del Estado o los particulares, mandato cuyo asidero constitucional descansa en los artículos 13, 54 y 95 de la Constitución Política.

*"Así las cosas, el despido que recae sobre un trabajador en tales condiciones de vulnerabilidad a razón del estado de gravidez, fuero sindical o de aquellos que sufren limitaciones o pérdidas de la capacidad laboral, hace recaer sobre el empleador una presunción de despido sin justa causa que revierte la carga de la prueba y obliga al empleador a demostrar la existencia de argumentos objetivos y razonables que evidencien la necesidad de la ruptura de la relación laboral, es decir el empleador debe acreditar la ausencia de conexidad entre la condición del sujeto y la terminación del contrato de trabajo".*

La Corte Constitucional se ha pronunciado con relación a la obligación de reubicación de los empleadores. En **sentencia T-1040 de 2001** expresó que en la reubicación se encuentran en juego derechos fundamentales tales como el Derecho a la Igualdad (artículo 13° de la Constitución), Derecho al Trabajo (artículo 25°) y el Derecho a la Rehabilitación Integral de quienes están disminuidos físicamente (artículo 54°). En este sentido la protección de las personas en situaciones de vulnerabilidad tiene fundamento en el derecho a la igualdad, que ha sido entendida por la Corte como una igualdad real o material y no simplemente formal, Es decir, que con fundamento en el artículo 13° de la Constitución Política se debe tratar de manera desigual a determinados grupos de personas que se encuentran en estado de inferioridad, vulnerabilidad o "debilidad manifiesta", respecto del resto de la sociedad, otorgándoles por parte del Estado una protección mayor, pero con el fin de lograr llevarlos a una posición de igualdad, materializando de esta forma el derecho a la igualdad.

De igual forma la misma Corte en la sentencia citada, establece que el deber de reubicación se encuentra acompañado del deber de capacitación, como se demuestra a continuación: "Por otra parte, en algunos casos, el derecho a la reubicación en un cargo compatible con las condiciones de salud del trabajador no se limita al simple cambio de funciones. Para garantizar el ejercicio real de este derecho, la reubicación debe estar acompañada de la capacitación necesaria para que el trabajador se desempeñe adecuadamente en su nueva labor." (Subrayado fuera del texto)...."

Igualmente, el Despacho pudo observar que el empleador previo a la solicitud de autorización de despido no agotó el procedimiento, no se hizo a la luz de la normatividad laboral, respetando el debido proceso y el derecho a la defensa del trabajador.

Por último, no es la justa causa invocada, es decir, no se dilucida sobre el bajo rendimiento o el rendimiento deficiente, por lo tanto, no nos referiremos a este ítem.

Por lo expuesto, este Despacho avala la posición de la A quo en el sentido de confirmar la negación de la autorización de despido del trabajador Sr. ALEX ARAQUE que hace la empresa.

Así las cosas y a la luz de lo reportado por el recurrente y de los documentos anexos obrantes en el expediente, el Despacho de la Ad quem avizora una controversia jurídica entre la empresa y el trabajador, toda vez la empresa pide la autorización para despedir al Ministerio el trabajador que presenta una condición de debilidad manifiesta por la cual no esta en condiciones de que lo despidan, es por ello que se suscita entre estos una controversia jurídica para lo cual carece competencia el funcionario administrativo.

Si bien la vigilancia del cumplimiento de las disposiciones Sociales está encomendada a las Autoridades Administrativas del Trabajo, tal como señala el artículo de nuestra Legislación Laboral Colombiana; pero, le precisamos que las Competencias de los funcionarios adscritos a las Direcciones Territoriales de Trabajo a Nivel Nacional, están claramente asignadas, trazadas y limitadas, de acuerdo a la reclamación que presente el usuario externo, sea de carácter verbal o escrita, individual o colectiva, sea personal o por medio de apoderado judicial legalmente autorizado, tal como lo disponen la ley 1610 de fecha 02 de Enero del 2013, la Resolución 1021 del 12 de Marzo del 2014, la resolución 2143 del 2014 Mayo 28 del 2014, teniendo en cuenta que los funcionarios adscritos a este ente Ministerial a nivel Nacional, no están facultados para declarar o decidir derechos individuales, ni definir controversias jurídicas cuya decisión por competencia están atribuida a los jueces de la Republica de Colombia, aunque si están facultados para actuar en esos casos como conciliadores siempre y cuando exista voluntad entre las partes, el poder de Policía administrativa no nos facultan para definir controversia de carácter jurídico, tal como lo expreso el Consejo de Estado en Sentencia de septiembre 02 de 1980, al expresar que : "Es nítida y tangente la línea que separa la competencias de la jurisdicción ordinaria de trabajo y de los funcionarios administrativos. La primera tiene a cargo el juzgamiento y decisión de los conflictos jurídicos mediante juicio de valor que califiquen el derecho de las partes; los segundo (Nosotros como funcionarios Administrativos.) ejercen funciones de Policía Administrativo para la vigilancia y control del cumplimiento de las normas sociales; control que se refiere a situaciones objetivas y que no implican en ninguna circunstancia función jurisdiccional. Para la efectividad de sus labores estos funcionarios están autorizados para imponer multas, pero todo dentro de la órbita de su competencia"... (Subrayado y resaltado nuestro).

En conclusión, al Ministerio del Trabajo, le corresponde la vigilancia y control del cumplimiento de las normas del Código Sustantivo del Trabajo y demás disposiciones legales, sociales, en la forma como el gobierno o el mismo Ministerio lo determinen, pero esas atribuciones no les alcanzan a los funcionarios del Ministerio para asumir funciones jurisdiccionales, tal como lo indica el artículo 486 del mencionado Código, antes anotado.

*A su turno "ejercen funciones de policía administrativa para a vigilancia y control del cumplimiento de las normas sociales, control que se refiere a situaciones objetivas y que no implican de ninguna manera función jurisdiccional. Para la efectividad de sus funciones la ley autoriza a estos funcionarios para imponer multas (hasta de cien veces el salario mínimo legal mensual), pero, desde luego, dentro de la órbita de su competencia", tal como lo expresó el Consejo de Estado en Sentencia del 10 de diciembre de 1972.*

Es de anotar, que para decidir en tal sentido y sobre tales circunstancia se requiere realizar un juicio de valor, razonar y valorar cada una de las posiciones, analizar los conceptos de las partes los cuales se encuentran en controversia, razón por la que dicha situación escapa a la competencia de la autoridad administrativa e invaden la órbita de la justicia ordinaria en la modalidad laboral; ello, se ampara en lo establecido por el art. 486 del código Sustantivo del Trabajo, donde se indican las funciones y límites de las competencias del Ministeriodel Trabajo.

Todo lo anterior, significa que el precedente legal y jurisprudencial aquí presentado es anterior a la decisión donde se pretende su aplicación toda vez que existe una semejanza de problemas jurídicos, de circunstancias constitucionales, hechos de la querella, puntos de derecho de manera que es necesaria su aplicación, y de esta forma poder determinar que no somos competentes para declarar derechos individuales ni definir controversias cuya decisión este atribuida a los jueces.

De acuerdo con lo establecido en las normas expuestas a lo largo de las presentes actuaciones, y de la jurisprudencia que la respalda, el planteamiento de la empresa y del trabajador, aunado a la interpretación que hacen de la situación en la que están inmersos, se erige como circunstancia para determinar en el resuelve de esta providencia que este Despacho confirmara la negación de la autorización para despedir, igualmente se deja en libertad a las partes para acudir a la justicia ordinaria a ventilar la diferencia en la interpretación del caso sub iudice.

### **SUSPENSION DE TERMINOS**

Todas las actuaciones administrativas que venían en curso, y que actualmente se encuentran activas, se encontraban suspendidas conforme a lo reglamentado a través de las resoluciones 0784 de 17/03/2020 y 0876 del 01/04/2020, expedidas por el señor Ministro del Trabajo, mediante las cuales se adoptaron medidas transitorias por motivos de la emergencia sanitaria, COVID-19, entre las cuales se dispuso establecer que no corren términos procesales en todos los trámites, actuaciones procedimientos, de competencia de las dependencias del ente ministerial, incluidas las Direcciones Territoriales, tales como Averiguaciones Preliminares, procedimientos administrativos sancionatorios y sus recursos, igualmente trámites que se adelanten por el procedimiento administrativo general y demás actuaciones administrativas, así como las que requieran el cómputo de términos en las diferentes dependencias de este Ministerio.

El Gobierno Nacional se pronunció mediante la prolija normatividad como el Decreto No. 417 del 17 de marzo de 2020 por el cual se declara el Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica en todo el territorio Nacional por el término de 30 días calendario, derivado por la pandemia del virus COVID-19 o llamado coronavirus por lo cual se ordenó el aislamiento preventivo obligatorio de todas las personas habitantes de la República de Colombia, a partir de las cero horas (00:00 a.m.) del día 25 de marzo de 2020, hasta las cero horas (00:00 a.m.) del día 13 de abril de 2020, en el marco de la emergencia sanitaria por causa del Coronavirus COVID-19; y, entre otras medidas declara una cuarentena obligatoria para contener el contagio y la propagación del virus. Medida que fue prorrogada hasta el 27 de abril y deroga el Decreto 457 del 2020, y nuevamente ampliada hasta el 11 de mayo, prorrogándose reiteradamente por el gobierno nacional la cuarentena hasta el 15 de julio de 2020.

El Despacho considera importante hacer precisión que el Decreto 491 en su "...ARTÍCULO 6. *Suspensión de términos de las actuaciones administrativas o jurisdiccionales en sede administrativa. Hasta tanto permanezca vigente la Emergencia Sanitaria declarada por el Ministerio de Salud y Protección Social las autoridades administrativas a que se refiere el artículo 1 del presente Decreto, por razón del servicio y como consecuencia de la emergencia, podrán suspender, mediante acto administrativo, los términos de las actuaciones administrativas o jurisdiccionales en sede administrativa. La suspensión afectará todos los términos legales, incluidos aquellos establecidos en términos de meses o años.*

*La suspensión de los términos se podrá hacer de manera parcial o total en algunas actuaciones o en todas, o en algunos trámites o en todos, sea que los servicios se presten de manera presencial o virtual, conforme al análisis que las autoridades hagan de cada una de sus actividades y procesos, previa evaluación y justificación de la situación concreta.*

*En todo caso los términos de las actuaciones administrativas o jurisdiccionales se reanudarán a partir del día hábil siguiente a la superación de la Emergencia Sanitaria declarada por el Ministerio de Salud y Protección Social.*

*Durante el término que dure la suspensión y hasta el momento en que se reanuden las actuaciones no correrán los términos de caducidad, prescripción o firmeza previstos en la Ley que regule la materia..."*

Conforme a la situación de emergencia por la pandemia Covid-19, y lo reglamentado a través de las resoluciones 0784 de 17/03/2020 y 0876 del 01/04/2020, expedidas por el señor Ministro del Trabajo, mediante las cuales se adoptaron medidas transitorias por motivos de la emergencia sanitaria, entre las cuales se dispuso establecer que no corren términos procesales en todos los trámites, actuaciones procedimientos, de competencia de las dependencias del ente ministerial, incluidas las Direcciones Territoriales, tales como averiguaciones preliminares, procedimientos administrativos sancionatorios y sus recursos, trámites que se adelanten por el procedimiento administrativo general y demás actuaciones administrativas, incluyendo conciliaciones, acosos laborales, y aquellas que requieran el cómputo de términos en las diferentes dependencias de este Ministerio.

Dicha suspensión de términos se estableció inicialmente, a través de la resolución 0784 de 17/03/2020 con vigencia del 17 al 31 de marzo de los corrientes. Y seguidamente, a través de la resolución 0876 del 01/04/2020 se modificó dicha vigencia estableciéndose hasta que se supere la Emergencia Sanitaria declarada por el Ministerio de Salud y Protección Social en los términos del inciso 3° del artículo 6° del Decreto 491 de 2020, así como la Emergencia Económica, Social y Ecológica, declarada mediante Decreto 417 del 17/03/2020, por lo cual los términos se reanudarán a partir del día hábil siguiente en las condiciones señaladas en las normas procesales que regulan la interrupción y reanudación de términos.

A través de la Resolución 1590 del 8 de septiembre 2020, la cual fue publicada por el Diario Oficial el 9 de septiembre 2020, el ministro de trabajo ordenó el levantamiento de la suspensión de términos para todos los trámites administrativos, y disciplinarios, ordenados mediante la Resolución 0784 de 17/03/2020 y 0876 del 01/04/2020.

Como corolario de lo expuesto el Despacho de la Directora Territorial Magdalena del Ministerio del Trabajo,

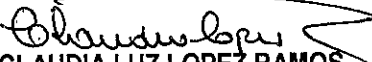
#### **RESUELVE**

**ARTICULO PRIMERO.** – CONFIRMAR en todas sus partes la Resolución No. 320-17 del 17 de noviembre de 2017, conforme a las razones expuestas en la parte motiva de la presente resolución.

**ARTICULO SEGUNDO:** NOTIFÍQUESE esta resolución a las partes jurídicamente interesadas al tenor de la Ley 1437 de 2011.

**ARTICULO TERCERO:** Las partes quedan en libertad de acudir a la justicia ordinaria a dilucidar sobre el conflicto de interpretación suscitado.

**NOTIFIQUESE Y CUMPLASE**

  
**CLAUDIA LUZ LOPEZ RAMOS**  
Directora Territorial del Magdalena