



**NOTIFICACION POR AVISO INC.4 DECRETO 491 DE 2020; INC.2 ART.69 DE LA LEY 1437 DE 2011**

**RESOLUCION NUMERO 0119 DEL 15 DE SEPTIEMBRE DE 2020**

Como efecto del cumplimiento a lo dispuesto en el Inc.3 del Art. 4 del Decreto Legislativo 491 de 2020, la empresa de correo 472 a través de su aliado Lleida S.A.S, mediante el certificado número E31387316-S acredita la entrega a la dirección de correo electrónico [pcamiloricardo1@gmail.com](mailto:pcamiloricardo1@gmail.com) del mensaje de datos relacionado con la notificación de la Resolución número 0119 del 15 de septiembre de 2020 expedida por la Coordinación del Grupo de Atención al Ciudadano y Tramites de la Dirección Territorial Nariño del Ministerio del Trabajo; no obstante lo anterior, la mencionada empresa de correo NO acredita la certificación de visualización del referido mensaje de datos por parte de su destinatario.

En consideración a lo anterior, con fundamento en lo consagrado en el Inc.4 del Art.4 del Decreto 491 de 2020 "En el evento en que la notificación o comunicación no pueda hacerse de forma electrónica, se seguirá el procedimiento previsto en los artículos 67 y siguientes de la Ley 1437 de 2011.", mediante el oficio número 90 52 356 – 369 del día 21 de diciembre del año 2020, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de Ipiales, a través de la empresa de correo Servicios Postales Nacionales S.A., citó al Señor CAMILO RICARDO PEREZ GUERRERO, C.C.Nº.87.719.378 expedida en Ipiales – Nariño, con la finalidad de que comparezca al Despacho de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de Ipiales a efecto de notificarle personalmente el contenido de la Resolución número 0119 del 15 de septiembre del año 2020, por medio de la cual la Coordinación del Grupo de Atención al Ciudadano y Tramites de la Territorial Nariño del Ministerio del Trabajo, decidió una petición de autorización de terminación de contrato de un trabajador en estado de discapacidad o debilidad manifiesta. La empresa de correo Servicios Postales Nacionales S.A., a través de la guía número RA296022751CO hizo devolución de la correspondencia remitida al señor CAMILO RICARDO PEREZ GUERRERO bajo la causal "DIRECCION ERRADA".

En consideración a lo anterior, con la finalidad de garantizar los principios del debido proceso administrativo y de publicidad consagrados en los numerales 1,9 del Art. 3 del CPACA Ley 1437 de 2011, en armonía con los Artículos 29 y 209 de la Constitución Nacional, se NOTIFICA por medio del presente AVISO al Señor CAMILO RICARDO PEREZ GUERRERO, C.C.Nº.87.719.378 expedida en Ipiales – Nariño, del contenido de la Resolución número 0119 del 15 de septiembre del año 2020, por medio de la cual la Coordinación del Grupo de Atención al Ciudadano y Tramites de la Dirección Territorial Nariño del Ministerio del Trabajo, decidió una petición de autorización de terminación de contrato de un trabajador en estado de discapacidad o debilidad manifiesta.

Se fija y publica el presente AVISO con copia de la Resolución número 0119 del 15 de septiembre del año 2020, en la página electrónica del Ministerio de Trabajo y en el segundo piso de la Calle 15 número 6-21 de la ciudad de Ipiales – Nariño, teniendo en cuenta que se trata de un lugar de fácil acceso al público a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de Ipiales, por el término de cinco (5) días, hoy 05 FEB 2021 y se desfija el día \_\_\_\_\_, advirtiendo que la notificación quedará surtida al finalizar el día siguiente al retiro del presente AVISO.



**JOSE IVAN LARGO QUINTERO**  
Auxiliar Administrativo

Inspección de Trabajo y Seguridad Social de Ipiales

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



**MINISTERIO DEL TRABAJO**

**RESOLUCIÓN NÚMERO 0119 DE 2020**  
 ( San Juan de Pasto, 15 de septiembre de 2020 )

**POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UNA PETICION DE AUTORIZACION DE TERMINACION DE CONTRATO DE UN TRABAJADOR EN ESTADO DISCAPACIDAD Y/O DEBILIDAD MANIFIESTA**

**La Coordinación del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de la Dirección Territorial Nariño del Ministerio del Trabajo, en uso de sus facultades legales, en especial las conferidas en la Resolución No. 02143 del 28 de mayo de 2014 y la Resolución No. 3811 del 3 de septiembre de 2018, proferidas por el Ministro de Trabajo, y**

**CONSIDERANDO**

Mediante escrito radicado ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de Ipiales el 04 de febrero de 2020, la abogada GABRIELA FERNANDA ESCOBAR BOLAÑOS, identificada con la C.C. No. 34.315.642 expedida en Popayán y T.P. No. 158097 del C.S. de la J., en nombre y representación de ARKA ARQUITECTURA E INGENIERIA S.A.S. con NIT.900.205.514-1, representada legalmente por el señor JAVIER ANDRES CADAVID VALLEJO, mayor de edad, identificado con la cédula de ciudadanía número 79.601.862 expedida en Bogotá D.C., con fundamento en la presunta grave violación a las obligaciones especiales que incumben al trabajador previstas en los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, solicitó autorización para despedir al trabajador CAMILO RICARDO PEREZ GUERRERO, identificado con la C.C.87.719.378 expedida en Ipiales - Nariño; entre otras razones que sustentan la petición, expuso que:

- El Señor CAMILO RICARDO PEREZ fue vinculado a la razón social ARKA ARQUITECTURA E INGENIERIA SAS mediante contratos de trabajo a término fijo inferiores a un (1) año, desde el día 10 de febrero del año 2017 mediante el contrato de trabajo 16ACL2017, y finalmente mediante el contrato 21ACL2017.
- El cargo para el cual fue contratado el Señor CAMILO RICARDO PEREZ fue el de vigilante.
- El día 13 de enero del año 2018 el Señor CAMILO RICARDO PEREZ sufrió un accidente de trabajo en el proyecto de construcción de tres (3) locales comerciales ubicado en la Calle 14, el que según el almacenista de la obra se describió en el sentido que sigue *“Recibiendo turno laboral a las 11 am del sábado 13 de enero de 2018, el señor CAMILO RICARDO PEREZ, al intentar asegurar las láminas que están en la obra para dar cierre, tomo un asiento plástico en el cual al momento de subirse se partió. Al caerse todo el peso del cuerpo lo recibió en el brazo derecho y cayó sobre el filo del andén, inmediatamente se llamó al coordinador de seguridad quien prestó junto con el almacenista los primeros auxilios”*.
- La lesión causada al Señor CAMILO RICARDO PEREZ reportada por la Clínica Las Lajas y la Clínica Hispanoamericana fue de *“Fractura de olecranon en codo derecho, y fractura de la epifisis superior del cúbito”*.
- Al Señor CAMILO RICARDO PEREZ se le ordenaron incapacidades por un término de 644 días desde el día 17 de enero de 2018 hasta el 30 de octubre del año 2019.
- El día 28 de octubre de 2019 la entidad KUMARA informó al Señor CAMILO RICARDO PEREZ que se puede reintegrar a laborar para prueba de trabajo con recomendaciones laborales y un plan de manejo por un período de seis meses.

**POR MEDIO DEL CUAL SE RESUELVE UNA PETICION DE AUTORIZACION DE TERMINACION DE CONTRATO DE UN TRABAJADOR EN ESTADO DISCAPACIDAD O DEBILIDAD MANIFIESTA**

- Por intermedio de la coordinación de talento humano se solicitó al Señor CAMILO RICARDO PEREZ comparecer para la realización de exámenes médicos ocupacionales por incapacidad, comunicándole las recomendaciones laborales en su sitio de trabajo y llevar un plan de manejo.
- El Señor CAMILO RICARDO PEREZ no se reintegró a su sitio de trabajo luego de vencida su última incapacidad otorgada hasta el día 30 de octubre del año 2019.
- El Señor CAMILO RICARDO PEREZ fue citado por su empleador a rendir descargos con el objeto de que motive de manera razonada su no comparecencia a su lugar de trabajo por el período de 15 días, ocasión según se informa en la que el trabajador aceptó el hecho de no haber acatado los ordenamientos respecto a su reintegro.
- Tanto en el Código Sustantivo del Trabajo como en el Reglamento Interno de Trabajo, aparecen las obligaciones contractuales a las que se encuentra sometido el trabajador y las causales que configuran faltas graves, para lo cual el peticionario transcribió el texto del Num.6 Lit.a) del Art.62 del C.S.T.
- El día 21 de noviembre de 2019 la ARL SURA comunicó al Señor CAMILO RICARDO PEREZ el porcentaje de pérdida de capacidad laboral en un 14.60%, estando pendiente el dictamen definitivo.
- Indica el solicitante que en virtud del porcentaje de pérdida de capacidad laboral estimado en el 14.60% el señor CAMILO RICARDO PEREZ no es sujeto del derecho a la estabilidad laboral reforzada, toda vez que se requiere que el grado de discapacidad sea moderado, severo o profundo, al margen de su origen, tal como se establece en el Decreto 2463 de 2001 y la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia.
- La obra para la que fue contratado el Señor CAMILO RICARDO PEREZ ya fue terminada, siendo innecesaria la prestación del servicio del trabajador en calidad de vigilante.

En el acápite de consideraciones de la petición, la empleadora con fundamento en las disposiciones contenidas en la Ley 361 de 1997, la Sentencia C-531 de 2000 emitida por la Corte Constitucional, y algunos pronunciamientos de la Corte Suprema de Justicia, entre otros los radicados SL36115, SL35794 de 2010, SL1360 y 53394 de 2018, entronizó que *“..., si el trabajador discapacitado es despedido por ausentarse repetidamente del trabajo sin reintegrarse a su sitio de trabajo, sin justificación alguno no se requiere autorización del inspector de trabajo, pues se despide no por ser discapacitado sino por no cumplir con las obligaciones que le impone el contrato de trabajo; mas sin embargo y sin que lleguen a configurarse causales que invaliden el despido, se solicita ante la oficina del trabajo la autorización del despido; en esta misma sentencia se señala ...”*.

La Doctora GABRIELA FERNANDA ESCOBAR BOLAÑOS, aportó como medios probatorios los siguientes documentos:

- Trece copias simples de los contratos individuales de trabajo a término fijo inferiores a un año celebrados por su representada con el Señor CAMILO RICARDO PEREZ GUERRERO, en la forma que sigue:
  - Número 16ACL2017 período 10 de febrero a 31 de marzo de 2017 – folios 10 a 15 -.
  - Otro SI No.2 al contrato 16ACL2017 del día 31 de marzo de 2017- folio 18 -.
  - Otro SI No.2 al contrato 16ACL2017 del día 11 de mayo de 2017 – folio 19 -.
  - Número 21ACL2017 – folio 20 -.
  - Otro SI al contrato 21ACL2017 del día 31 de octubre de 2017 – folio 21 -.
  - Otro SI al contrato 21ACL2017 de día 26 de febrero de 2017 – folio 22 -.

**POR MEDIO DEL CUAL SE RESUELVE UNA PETICION DE AUTORIZACION DE TERMINACION DE CONTRATO DE UN TRABAJADOR EN ESTADO DISCAPACIDAD O DEBILIDAD MANIFIESTA**

- Cuarenta y cuatro copias simples soportes relacionados con las incapacidades médico laborales otorgadas al trabajador CAMILO RICARDO PEREZ GUERRERO y soportes de historia clínica ocupacional – folios 23 al 66 -.
- Una copia simple oficio del 13 de noviembre de 2019 por medio del cual la Dirección Administrativa de ARKA ARQUITECTURA E INGENIERIA SAS comunicó al trabajador CAMILO RICARDO PEREZ sobre la remisión a examen médico post incapacidad para el día 13 de octubre de 2019 en el local 508 de Plaza Centro – folio 67 -.
- Una copia simple oficio adiado el 14 de noviembre de 2019 dirigido al trabajador CAMILO RICARDO PEREZ por la Coordinación de Talento Humano y Contratación de ARKA ARQUITECTURA E INGENIERIA SAS, comunica resultados examen médico post incapacidad, y recomendaciones – folio 68 -.
- Dos copias simples diligencia de descargos sin fecha, según parece fue recibida al trabajador CAMILO RICARDO PEREZ por la no comparecencia a su lugar de trabajo los días 31 de octubre a 14 de noviembre de 2019; en el texto se lee *“El trabajador no quiere firmar...”*, firman como testigos ANA BASTIDAS CABRERA, IVAN ASCUNTAR y JOVANY NOGUERA –folios 68 a 71-
- Una copia simple oficio fechado el 20 de noviembre de 2019 firma el trabajador CAMILO RICARDO PEREZ GUERRERO, exponiendo a la Coordinación de Talento Humano y Contratación de su empleador, que *“... manifiesto que por presentar dificultades de movimiento en mi brazo derecho y por estar aun delicado de salud, tenía desconfianza de no poder cumplir a cabalidad con mis labores en mi puesto de trabajo por tal razón no llegue a trabajar en la fecha que estaba estipulada, fecha en la que se cumplía mi incapacidad”*. – folio 71 -.
- Una copia simple oficio fechado el día 21 de noviembre de 2019 número CE201931018709/1310443300 dirigido por la ARL SURA al trabajador CAMILO RICARDO PEREZ, notifica dictamen sobre pérdida de capacidad laboral en un 14.60%.- folio 73 -.
- Una copia simple oficio fechado el 05 de diciembre de 2019 número CE201931019410 dirigido por la Comisión Laboral Regional Occidente de la ARL SURA al Señor WILSON EDUARDO PEREZ GUERRERO, le manifiesta que frente la inconformidad con la calificación de la PCL por le AT ocurrido el día 13 de enero de 2018 se realizarán todas las gestiones para envío del caso a la Junta Regional de Calificación de Invalidez y que resta esperar que dicho organismo cite a valoración, convoque a audiencia y notifique a las partes interesadas. – folio 74 -.

Interesa también indicar que a folio 09 del expediente obra memorial poder especial otorgado por el representante legal de ARKA ARQUITECTURA E INGENIERIA SAS a la abogada GABRIELA FERNANDA ESCOBAR BOLAÑOS, con nota de reconocimiento y autenticación de firma realizada en la Notaría Primera Encargada del Círculo de Ipiales de fecha 17 de enero del año 2020.

Como consecuencia de lo anterior, este Despacho mediante Auto número 0008 del 05 de febrero de 2020, decidió ordenar la apertura del proceso administrativo general con ocasión de la petición de autorización de despido del trabajador CAMILO RICARDO PEREZ GUERRERO formulada el día 04 de febrero del año 2020 por la abogada GABRIELA FERNANDA ESCOBAR BOLAÑOS, en nombre y representación de ARKA ARQUITECTURA E INGENIERIA SAS; de igual manera se decidió comisionar a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de Ipiales, para que adelante el trámite pertinente, teniendo en cuenta el anexo técnico IVC-PD-05-AN-01 que se encuentra en el sistema integrado de gestión del Ministerio de Trabajo.

**DE LAS ACTUACIONES SURTIDAS POR PARTE Y ANTE EL DESPACHO COMISIONADO**

La Inspección de Trabajo y Seguridad Social de Ipiales, avocó conocimiento de la comisión impartida mediante la expedición del Auto número 0005 del día 06 de febrero de 2020 – folios 77 a 79 - , decretando la práctica de algunos medios probatorios así como el suministro de la dirección registrada en la hoja de vida del trabajador, con cargo al representante legal de la razón social ARKA ARQUITECTURA E INGENIERIA SAS; en igual sentido con la finalidad de garantizar el derecho de defensa del trabajador, decidió correr traslado de la petición de autorización de despido y sus anexos al señor CAMILO

**POR MEDIO DEL CUAL SE RESUELVE UNA PETICION DE AUTORIZACION DE TERMINACION DE CONTRATO DE UN TRABAJADOR EN ESTADO DISCAPACIDAD O DEBILIDAD MANIFIESTA**

RICARDO PEREZ GUERRERO a quien le otorgó el plazo de tres (03) días hábiles contados a partir del día siguiente al recibo de la comunicación con la finalidad de que manifieste lo que a bien tenga y aporte las pruebas que considere necesarias con relación a la petición de autorización de despido formulada a través de la apoderada en sede administrativa por el representante legal de ARKA ARQUITECTURA E INGENIERIA SAS.

A la Doctora GABRIELA FERNANDA ESCOBAR BOLAÑOS en calidad de apoderada de ARKA ARQUITECTURA E INGENIERIA SAS se libró la comunicación y el requerimiento respectivo mediante el oficio 90 52 356 - 046 del 07 de febrero de 2020 recibido por su destinatario el día 13 de febrero de la misma anualidad según da cuenta la empresa de correo Servicios Postales Nacionales S.A. a través de la guía de correo número YG252600589CO – folios 80 a 82 -.

La Doctora GABRIELA FERNANDA ESCOBAR BOLAÑOS con fecha 18 de febrero de 2020 dando alcance al requerimiento formulado por el Despacho comisionado, aportó un set documental consistente en:

- Cuatro copias del certificado de existencia y representación legal de ARKA ARQUITECTURA E INGENIERIA SAS expedido el día 12 de febrero de 2020 por la Cámara de Comercio de Ipiales.
- Cinco copias simples del contrato individual de trabajo a término fijo inferior a un año identificado con el número 21ACL2017 de fecha 17 de agosto de 2017.
- Una copia simple OTRO SI al contrato individual de trabajo número 21ACL2017 realizado el día 31 de octubre de 2017.
- Una copia simple OTRO SI al contrato individual de trabajo número 21ACL2017 realizado el día 26 de febrero de 2018.
- Diecisiete copias simples reglamento interno de trabajo de la razón social ARKA ARQUITECTURA E INGENIERIA SAS adoptado el día 11 de mayo de 2015.
- Tres impresiones soportes publicación reglamento interno de trabajo de ARKA ARQUITECTURA E INGENIERIA SAS.
- Una copia simple formato registro de capacitaciones versión 01 del 22 de noviembre de 2011.
- Una copia simple Circular Interna del 11 de mayo de 2015.
- Tres copias simples formato proceso de gestión de talento humano y contratación – selección de personal.
- Dos copias simples formato proceso de gestión del talento humano y contratación – registro de inducción de los días 09 de febrero y 17 de agosto de 2017.
- Una copia simple oficio fechado el 06 de junio de 2017 dirigido al Señor CAMILO RICARDO PEREZ GUERRERO bajo el asunto “Recomendaciones Salud Ocupacional”.
- Una copia simple oficio fechado el día 16 de noviembre de 2019 dirigido al Señor CAMILO RICARDO PEREZ GUERRERO bajo la referencia “DESCARGOS – FALTA TOTAL A LABORES 12 DIAS”.
- Una copia simple oficio fechado el día 20 de noviembre de 2019 dirigido a la Doctora ANA BASTIDAS CABRERA Coordinadora de Talento Humano y Contratación por parte del Señor CAMILO RICARDO PEREZ GUERRERO.
- Una copia simple oficio adiado el 13 de diciembre de 2019 dirigido al Señor CAMILO PEREZ por parte del Señor JAVIER ANDRES CADAVID VALLEJO.
- Tres copias simples escrito de descargos, según se informa recibidos al trabajador CAMILO RICARDO PEREZ.
- Nueve copias simples historia clínica del trabajador CAMILO RICARDO PEREZ número 87719378 del 18 de junio de 2019, 28 de enero de 2020 Clínica HispanoAmérica, notas administrativas autorización terapias de rehabilitación del Hospital Civil de Ipiales ESE.
- Tres copias simples oficio fechado el 28 de enero de 2020 dirigido a la razón social ARKA ARQUITECTURA E INGENIERIA SAS por parte de la Directora Administrativa y Financiera de la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Nariño, y dictamen emitido en primera instancia por el referido organismo bajo el número 1311-201925 del 25 de enero de 2020.

**POR MEDIO DEL CUAL SE RESUELVE UNA PETICION DE AUTORIZACION DE TERMINACION DE CONTRATO DE UN TRABAJADOR EN ESTADO DISCAPACIDAD O DEBILIDAD MANIFIESTA**

- Cuatro copias simples acta de entrega del proyecto de locales comerciales la 14 de fecha 17 de mayo de 2018.

La mencionada profesional del derecho, de igual manera cumplió con informar que la dirección para notificaciones del trabajador CAMILO RICARDO PEREZ corresponde a la Carrera 3 Norte No.13-35 Edificio Mayestic ubicado en el Barrio Obrero de la ciudad de Ipiales – Nariño.

Identificada la dirección del trabajador, el Despacho comisionado procedió a librar el oficio número 90 52 356 – 062 del 21 de febrero de 2020 dirigido al Señor CAMILO RICARDO PEREZ GUERRERO por medio del cual le comunicó la apertura del presente procedimiento administrativo general, y adicionalmente sobre la posibilidad que dispone para que en el plazo de los tres (03) días hábiles siguientes al recibo de la comunicación manifieste lo que a bien tenga, y aporte las pruebas que estime necesarias en torno a la petición de autorización de terminación de su relación laboral formulada por ARKA ARQUITECTURA E INGENIERIA SAS.

El Ministerio del Trabajo emite Resoluciones 0784 del 17 de marzo de 2020 y 0876 del 1 de abril de 2020, mediante las cuales se ordena que no corren términos procesales en todos los trámites de la entidad ni atención al público presencial, a raíz de la declaratoria de emergencia sanitaria por COVID – 19, establecida por el Ministerio de Salud y Protección Social en Resolución 385 del 12 de marzo de 2020.

A través de Resolución 1294 del 14 de julio de 2020, esta entidad levanta de manera parcial los términos de los trámites mencionados en las Resoluciones antes indicadas y posteriormente se emite Resolución 1590 del 8 de septiembre de 2020 que levanta la suspensión total de todos los servicios de la entidad, entre los cuales está el de autorización de despido de trabajador con discapacidad o debilidad manifiesta.

**DE LA COMPETENCIA**

De acuerdo con lo previsto en el Num.24 de Lit.a) Art.2, Lit.a) Art.3 de la Resolución 2143 de 2014 y el manual específico de funciones y competencias laborales contenido en la Resolución 3811 del 03 de septiembre de 2018, expedidas por el Ministerio de Trabajo, este Despacho es competente para conocer y decidir sobre las peticiones de autorización de terminación de los contratos de trabajo debido a alguna limitación física del trabajador:

Num.24 Lit.a) Art.2 Resolución 2143 de 2014:

*“24. Autorizar la terminación de los contratos de trabajo en razón de la limitación física del trabajador, en el caso contemplado en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, modificado por el artículo 137 del Decreto-ley 19 de 2012”.*

**DEL DERECHO FUNDAMENTAL A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA**

Conforme a la jurisprudencia de nuestra Corte Constitucional, al margen de la clase de vinculación laboral que ostente el trabajador con el sector público o privado, cuando quiera que padezca alguna disminución física, psíquica o sensorial derivada de circunstancias que le impidan o dificulten sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones normales y que por ese solo hecho potencialmente pueda ser discriminado por su empleador o contratante, es titular del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada; por lo tanto el trabajador que se encuentre en tales condiciones es considerado como sujeto de especial protección Constitucional al encontrarse en evidentes circunstancias de debilidad manifiesta.

Como referentes jurisprudenciales en punto a establecer en que consiste el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada, interesa traer a consideración los siguientes pronunciamientos emitidos por la Corporación Judicial investida de la facultad de guardar la integridad y supremacía de la Constitución Nacional, veamos:

**POR MEDIO DEL CUAL SE RESUELVE UNA PETICION DE AUTORIZACION DE TERMINACION DE CONTRATO DE UN TRABAJADOR EN ESTADO DISCAPACIDAD O DEBILIDAD MANIFIESTA**

Sentencia C-531 de 2000, en dicha oportunidad la máxima corporación de lo constitucional al resolver la demanda de inconstitucionalidad en contra del inciso 1 parcial y 2 del Art.26 de la Ley 361 de 1997, precisó que:

*“el despido del trabajador de su empleo o 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.”.*

Sentencia T-575 del 15 de julio de 2010, MP. Juan Carlos Henao Pérez:

*“5. De igual forma, las personas que son titulares del derecho a la estabilidad laboral reforzada gozan de las siguientes garantías prescritas por la Ley 361 de 1997 y por la jurisprudencia constitucional: i) la necesidad de obtener autorización por parte del inspector del trabajo para dar por terminado el contrato de trabajo; ii) el establecimiento de una indemnización correspondiente a 180 días de salario compatible con las demás indemnizaciones dispuestas por la ley laboral; iii) la nulidad del despido que no cuente con la aprobación de la autoridad administrativa; iv) la presunción de despido o terminación del contrato por razón de la discapacidad – criterio que aplica no solo a los contratos a término indefinido sino también a los contratos pactados por un término determinado”.* (Lo subrayado fuera de texto).

Sentencia T-041 del 04 de febrero de 2019, MP. José Fernando Reyes Cuartas:

*“10. El derecho a la estabilidad en el empleo consagrado en el artículo 53 de la Constitución, constituye un principio que rige todas las relaciones laborales; dicho mandato se manifiesta en “la conservación del cargo por parte del empleado, sin perjuicio de que el empleador pueda dar por terminada la relación laboral al verificar que se ha configurado alguna de las causales contempladas en la ley como justa”.*

*11. Ahora bien, con fundamento en la interpretación armónica de al menos cuatro preceptos constitucionales, la protección general a la estabilidad en el empleo se refuerza cuando el trabajador “es un sujeto susceptible de discriminación”, o cuando por sus condiciones particulares “puede sufrir grave detrimento de una desvinculación abusiva”.*

*En primer lugar, del artículo 13 superior se extrae que el Estado debe promover las condiciones para que el mandato de igualdad sea real y efectivo, particularmente tratándose de aquellas personas que por razones económicas, físicas o mentales se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta, quienes merecen una especial protección “con el fin de contrarrestar los efectos negativos generados por su condición, y hacer posible su participación en las actividades de la sociedad”.*

*Por su parte, los artículos 47 y 54 constitucionales establecen el deber de crear e implementar una política de previsión, rehabilitación e integración social para los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos; así como de ofrecer formación profesional y técnica a quienes lo requieran, y garantizar a las personas en situación de discapacidad el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud; en cuarto lugar, el artículo 95 establece el deber de obrar conforme al principio de solidaridad ante eventos que supongan peligro para la salud física o mental de las personas.*

*Así mismo, diversos instrumentos internacionales sobre derechos humanos que hacen parte del bloque de constitucionalidad, han consagrado esta garantía; verbigracia, la Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad, el Convenio 159 de la Organización Internacional del Trabajo -OIT- sobre la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas, y la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.*

*12. Estas disposiciones se articulan para construir el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada. Sobre la base anterior, la Corte ha sostenido que este derecho “nace de la necesidad de garantizar a las personas en situación de debilidad manifiesta, el desarrollo integral dentro de una sociedad consolidada en un Estado Social de Derecho, que reconoce en igualdad de condiciones derechos y obligaciones”.*

(...),

**POR MEDIO DEL CUAL SE RESUELVE UNA PETICION DE AUTORIZACION DE TERMINACION DE CONTRATO DE UN TRABAJADOR EN ESTADO DISCAPACIDAD O DEBILIDAD MANIFIESTA**

18. Con todo, el trabajador en condición de discapacidad o que tiene limitaciones físicas, psíquicas o sensoriales que le impiden o dificultan sustancialmente el desarrollo de sus funciones puede ser despedido cuando incurre en una causal objetiva para la terminación del contrato; no obstante, en garantía de la especial protección que le asiste a estos sujetos, **el empleador tiene el deber ineludible de contar con la autorización previa del Inspector del trabajo para dar por culminado el vínculo laboral.**

Por el contrario, cuando el despido se hace sin previa autorización del inspector del trabajo, la jurisprudencia constitucional ha aplicado “la presunción de desvinculación laboral discriminatoria”, entendiéndose que la ruptura del vínculo laboral se fundó en el deterioro de salud del trabajador; evento en el cual le corresponde al empleador utilizar los medios probatorios a su alcance con el objetivo de desvirtuar dicha presunción.

(...),

22. En la sentencia **T-461 de 2012** esta Corporación tuvo la oportunidad de conocer la acción de tutela interpuesta por una trabajadora despedida tras haber estado incapacitada por 342 días continuos con ocasión de una enfermedad de origen común. El empleador terminó el vínculo laboral al considerar que la peticionaria podía obtener una pensión por invalidez, ya que las incapacidades superaban 180 días y, en consecuencia, la EPS podía calificar la pérdida de la capacidad laboral.

En esa oportunidad se resolvieron dos problemas jurídicos, el primero establecía si la empresa accionada podía terminar el vínculo jurídico con la parte actora sin que mediara previa autorización del Ministerio del Trabajo, a pesar de que tenía conocimiento de las incapacidades que le habían sido expedidas por su enfermedad cerebrovascular. En segundo lugar, a raíz de que en sede de revisión se conoció que la accionante tenía una pérdida de capacidad laboral superior al 50%, se estudió si el juez constitucional podía ordenar la protección de derechos fundamentales no invocados por la interesada, esto es, el reconocimiento y pago de la pensión de invalidez.

Con fundamento en lo expuesto, la Sala de Revisión reiteró que **“los trabajadores que están afectados en su salud tienen derecho al reconocimiento de la estabilidad laboral reforzada sin importar el vínculo laboral adoptado por las partes,** mientras el inspector o autoridad competente no autorice su desvinculación. En virtud de ello tiene ‘el derecho a permanecer en su cargo hasta tanto se configure una causal objetiva que extinga la relación laboral, circunstancia que de todas formas debe ser verificada y autorizada por el inspector del trabajo’”. (Negrita y subrayado fuera de texto).

De los referentes jurisprudenciales que anteceden, bien se puede afirmar que cuando el empleador o contratante desvincula a un trabajador en las condiciones pre anotadas sin la autorización previa emitida por la autoridad administrativa del Ministerio de Trabajo en la forma establecida en el Inc.1 del Art.26 de la Ley 361 de 1997, trae como consecuencia que opere la presunción legal de que la desvinculación laboral se tenga como discriminatoria, caso en el cual corresponde al empleador utilizar los medios probatorios a su alcance en horizonte a desvirtuar la dicha presunción.

**“ARTÍCULO 26. NO DISCRIMINACIÓN A PERSONA EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD.** En ningún caso la ~~limitación~~ <discapacidad><1> de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha ~~limitación~~ <discapacidad><1> sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona ~~limitada~~ <en situación de discapacidad><1> podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su ~~limitación~~ <discapacidad><1>, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo”.

No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su ~~limitación~~ <discapacidad><1>, 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”.

Como viene de verse, son normas de carácter internacional y el propio ordenamiento jurídico interno, las que prevén una especie de prohibición al despido discrecional por parte del empleador respecto de un trabajador en situación de discapacidad, salvo cuando exista una causa justificada o que esta derive de circunstancias ajenas a la voluntad del empleador.

**POR MEDIO DEL CUAL SE RESUELVE UNA PETICION DE AUTORIZACION DE TERMINACION DE CONTRATO DE UN TRABAJADOR EN ESTADO DISCAPACIDAD O DEBILIDAD MANIFIESTA****DEL ASUNTO EN CONCRETO**

El señor JAVIER ANDRES CADAVID VALLEJO representante legal de la razón social ARKA ARQUITECTURA E INGENIERIA SAS a través de la abogada GABRIELA FERNANDA ESCOBAR BOLAÑOS mediante petición radicada el día 04 de febrero del año 2020 ante el Despacho de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de Ipiales, luego de precisar los antecedentes fácticos que soportan su petición, solicitó autorización para proceder con la terminación del contrato de trabajo a término fijo celebrado con el señor CAMILO RICARDO PEREZ GUERRERO, estimando como causal la violación grave por parte del trabajador a las obligaciones o prohibiciones especiales que le incumben de acuerdo con lo previsto en los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

Tal como se indicó en párrafos precedentes, el Despacho comisionado a través del oficio número 90 52 356 – 062 del 21 de febrero de 2020 comunicó al Señor CAMILO RICARDO PEREZ GUERRERO la apertura del presente procedimiento administrativo general, además, que otorgó al citado trabajador la posibilidad de que en el plazo de los tres (03) días hábiles siguientes al recibo de la comunicación que al efecto se le envíe, manifieste lo que tenga a bien y suministre los elementos probatorios que encuentre necesarios en torno a la petición de autorización de terminación de su relación laboral formulada por ARKA ARQUITECTURA E INGENIERIA SAS; dicho acto procesal se cumplió con el propósito de garantizar al Señor PEREZ GUERRERO la posibilidad material y sustancial de que ejerza su derecho de defensa y contradicción.

La comunicación referenciada, fue entregada al Señor CAMILO RICARDO PEREZ GUERRERO el día 03 de marzo del año 2020 según da cuenta la guía de correo número RA245506662CO expedida por la empresa SERVICIOS POSTALES NACIONALES SA – folios 149, 150 -.

No obstante lo anterior, cumplido el plazo otorgado, el señor CAMILO RICARDO PEREZ guardó silencio, inferencia que se tiene en la medida que el trabajador no aportó ningún escrito mediante el cual haya planteado su postura frente al asunto que ocupa la atención de este Despacho, como tampoco aportó ni solicitó la práctica de elemento probatorio alguno en vía de enervar si fuere el caso la petición de marras elevada por el representante legal de ARKA ARQUITECTURA E INGENIERIA SAS.

Así las cosas, se sigue que los medios probatorios que con carácter sumario fueron aportados por ARKA ARQUITECTURA E INGENIERIA SAS, virtud de la actitud pasiva del trabajador al no ejercer su derecho de defensa y contradicción, se tendrán como plena prueba en el presente asunto, en todo aquello que sustente legalmente la petición de autorización de despido traída a consideración de este Despacho.

De una meridiana revisión a la petición de autorización de despido y sus anexos formulada por la apoderada de la razón social ARKA ARQUITECTURA E INGENIERIA SAS, se sustrae la siguiente información:

- El Señor CAMILO RICARDO PEREZ se vinculó con ARKA ARQUITECTURA E INGENIERIA SAS mediante un contrato individual de trabajo a término fijo inferior a un (1) año, para desempeñar el cargo de vigilante por el período 10 de febrero a 31 de marzo de 2017, el que mutuo acuerdo entre las partes condujo a la ampliación de su término de duración hasta el día 20 de mayo del año de 2017. – folios 1, 10, 17 -.
- Para la fecha de la petición de autorización de despido la citada razón social una vez más con fecha 17 de agosto de 2017 celebró con el Señor CAMILO RICARDO PEREZ un nuevo contrato individual de trabajo a término fijo inferior a un año, se trata del identificado con el número 21ACL2017 por el período 18 de agosto al 30 noviembre de 2017, mismo que fue objeto de modificación vía mutuo acuerdo entre las partes en cuanto a su término de duración,

**POR MEDIO DEL CUAL SE RESUELVE UNA PETICION DE AUTORIZACION DE TERMINACION DE CONTRATO DE UN TRABAJADOR EN ESTADO DISCAPACIDAD O DEBILIDAD MANIFIESTA**

estimándose para entonces que se extendería hasta el día 30 de abril del año 2018, según dan cuenta los folios 20, 21, 22, 89 a 95 del expediente.

- En vigencia de la mencionada relación laboral, según se informa, para el día 13 de enero del año 2018, el Señor CAMILO RICARDO PEREZ sufrió un accidente de trabajo mientras desempeñaba sus funciones en el proyecto de construcción de tres locales comerciales, descrito en la manera que sigue por el almacenista de la obra: *“Recibiendo turno laboral a las 11 am del sábado 13 de enero de 2018, el señor CAMILO RICARDO PEREZ, al intentar asegurar las láminas que están en la obra para dar el cierre, tomo un asiento de plástico en el cual al momento de subirse se partió. Al caerse todo el peso del cuerpo lo recibió en el brazo derecho y cayó sobre el filo del andén, inmediatamente se llamó al coordinador de seguridad quien prestó junto con el almacenista los primeros auxilios”*.
- Como efecto de lo anterior, el señor CAMILO RICARDO PEREZ recibió atención médica en la Clínica Hispanoamérica S.A.S., en donde fue sujeto de reducción abierta de fractura conminuta de olecranon por parte del Ortopedista Nicolas Restrepo el día 20 de enero del año 2018 y sujeto de diversos controles médicos, formulación de medicamentos, terapias físicas de rehabilitación en el Centro de Seguridad y Salud en el Trabajo KUMARA, por cuenta de la ARL SURA, otorgándose al paciente una incapacidad médico laboral inicial por el período 17 a 30 de enero del año 2018 la que por las condiciones de salud del trabajador fue prorrogada hasta el día 30 de octubre del año 2019 bajo el diagnóstico inicial de fractura de olecranon código S520 y final con el mismo código y adicionalmente, el de pseudoartrosis del olecranon código M191. – folios 23 a 66 -.
- El día 27 de septiembre de 2019 el médico cirujano Nestor Alirio Toro White del Centro KUMARA, consideró que el paciente tuvo una mínima recuperación de los arcos de movilidad, no obstante, dispuso su reintegro laboral con las siguientes recomendaciones: *“1. Puede realizar levantamiento y transporte de cargas hasta de 1 kg con el miembro superior derecho (...); 2. Puede realizar actividades que no requieran movimientos de flexo extensión y/o prono supinación de codo derecho en forma continua (...); 3. Puede realizar actividades que impliquen movimientos como halar, empujar contra resistencia o contra gravedad con miembro superior derecho con baja frecuencia de repetición; 4. Debe evitar actividades que impliquen manipulación de objetos que generen vibración en el segmento mano – brazo derecho; 5. Realizar pausas de 5 (cinco minutos) por cada hora de actividad ocupacional (...); 6. Asistir a los controles médicos y terapéuticos indicados; 7. Extender todas las recomendaciones a las actividades extra laborales”*. - Reverso folio 66 -.
- Luego de 644 días de incapacidad médica, el señor CAMILO RICARDO PEREZ fue calificado en primera oportunidad por la ARL SURA con un 14.60% de pérdida de capacidad laboral y posteriormente en primera instancia por la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Nariño mediante el dictamen número 1311-2019 determinándose una pérdida de capacidad laboral del 16.48%, origen laboral y fecha de estructuración de día 27 de septiembre de 2019.
- La última valoración clínica efectuada al señor CAMILO RICARDO PEREZ según aparece en el expediente, data del día 28 de enero del año 2020 en la Clínica HispanoAmérica SAS, siendo atendido por el Doctor NICOLAS RESTREPO GIRALDO, profesional de la salud ortopedista quien al identificar el diagnóstico de esguinces y torceduras del codo en el paciente, lo citó para control en cuatro (4) meses, sin que le haya formulado medicamentos o terapias físicas de rehabilitación. – folios 130 a 141 -.

En punto a resolver sobre la viabilidad, o no, de autorizar a la razón social ARKA ARQUITECTURA E INGENIERIA SAS el despido del trabajador CAMILO RICARDO PEREZ GUERRERO, por la justa causa que se invoca, tal es, la violación grave a las obligaciones que le incumben al trabajador consagradas en los artículos 58, 60 del Código Sustantivo del Trabajo y aquellas descritas en el numeral 11 de los antecedentes descriptivos y el párrafo número tres del título II denominado consideraciones de la petición de autorización de despido – folios 3 y 4 -, refiriéndose a la causal contenida en el Num.6 del Art.62 del C.S.T., en armonía con lo dispuesto en el Num.4 del Art.60 íbidem.

**POR MEDIO DEL CUAL SE RESUELVE UNA PETICION DE AUTORIZACION DE TERMINACION DE CONTRATO DE UN TRABAJADOR EN ESTADO DISCAPACIDAD O DEBILIDAD MANIFIESTA**

Con todo y lo anterior, no puede pasarse por alto que por razón de las aficciones de salud del trabajador CAMILO RICARDO PEREZ, debidamente acreditadas en el expediente y que no se discuten por el peticionario, se trata entonces de un sujeto de especial protección constitucional, a quien por disposiciones de raigambre superior consagradas en el precepto 13 de la Carta Política, debe proveérsele un trato diferenciado positivo en horizonte a garantizarle su derecho a la estabilidad laboral reforzada consagrada en el Art.53 de la Constitución Nacional.

*“ARTICULO 13. Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica.*

*El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados.*

*El Estado protegerá especialmente a aquellas personas que por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan*”. Subraya propia.

*“ARTICULO 53. El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales:*

*Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; **estabilidad en el empleo**; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.”* Subraya y negrilla propias.

El desarrollo legal al principio de la estabilidad laboral reforzada, aparece en el texto del Inc.1 del Art.26 de la Ley 361 de 1997, en donde el legislador consagró que ninguna persona en situación de discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado salvo que medie autorización de la autoridad administrativa del trabajo.

Como ya se indicó, no existe duda para este Despacho, que el Señor CAMILO RICARDO PEREZ GUERRERO, es un sujeto de especial protección constitucional, virtud de su actual estado de discapacidad, originado en un antecedente clínico que data del día 13 de enero del año 2018 producto de un accidente de trabajo y que en la vigencia 2020 devela un diagnóstico reciente de esquinces y torceduras de codo identificado bajo el código S534 – folio 136 -, y una pérdida de capacidad laboral del 16.48%, estructurada a 27 de septiembre del año 2019, de origen laboral según da cuenta el dictamen número 1311-2019 expedido por la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Nariño – folios 140 a 141 -; es decir, en el expediente existen suficientes elementos de juicio para considerar que el Señor PEREZ GUERRERO padece una disminución física que lo limita parcialmente para ejercer su rol ocupacional en condiciones normales - Sentencia T-041 de 2019, MP. JOSE FERNANDO REYES CUARTAS -.

Con todo y lo anterior, también se ha de señalar que en el presente asunto no aparecen visos de que la petición de autorización de despido formulada por el representante legal de ARKA ARQUITECTURA E INGENIERIA SAS, tenga relación intrínseca con las aficciones de salud que padece actualmente el trabajador CAMILO RICARDO PEREZ GUERRERO, en cuanto que:

- Una vez conocidas las recomendaciones médicas ofrecidas al trabajador por su médico tratante Médico Cirujano Nestor Alirio Toro White en “KUMARA Seguridad y Salud en el Trabajo” , su empleador mediante el oficio fechado el 13 de noviembre de 2019, remitió al Señor PEREZ GUERRERO para que se practique un examen médico post incapacidad programado para el día

**POR MEDIO DEL CUAL SE RESUELVE UNA PETICION DE AUTORIZACION DE TERMINACION DE CONTRATO DE UN TRABAJADOR EN ESTADO DISCAPACIDAD O DEBILIDAD MANIFIESTA**

13 de octubre del año 2019 - entiende en sana lógica este Despacho que dicho examen fue programado para el día 13 de noviembre y no el 13 de octubre -.

- El día 14 de noviembre de 2019 la Coordinadora de Talento Humano y Contratación de ARKA ARQUITECTURA E INGENIERIA SAS comunicó al Señor CAMILO RICARDO PEREZ los resultados obtenidos como consecuencia de los exámenes médicos post ocupacionales, además de recomendarle que realice los controles médicos periódicos por la especialidad.
- Empero lo indicado, el Señor CAMILO RICARDO PEREZ, luego de fenecida su última incapacidad médico laboral, no se reintegró a su puesto de trabajo, situación que debió tener lugar el día 31 de octubre del año 2019.
- Por las circunstancias reseñadas, la Coordinadora de Talento Humano y Contratación de ARKA ARQUITECTURA E INGENIERIA SAS, solicitó al trabajador explique los motivos por los cuales no se reintegró a sus labores. – folio 124 -.
- El Señor CAMILO RICARDO PEREZ, mediante un oficio fechado el día 20 de noviembre de 2019 expresó a la Coordinación de Talento Humano y Contratación que *“por presentar dificultades de movimiento en mi brazo derecho y por estar aun delicado de salud, tenía desconfianza de no poder cumplir a cabalidad con mis labores en mi puesto de trabajo por tal razón no llegue a trabajar en la fecha que estaba estipulada, fecha en la que se cumplía mi incapacidad. No siendo más el motivo de la presente de antemano pido disculpas por el retraso y agradezco su comprensión”*.
- Con posterioridad, el representante legal de ARKA ARQUITECTURA E INGENIERIA SAS con fecha 13 de diciembre de 2019, informó al Señor CAMILO RICARDO PEREZ que el día 16 de diciembre de 2019 a partir de las 10:00 AM tendría lugar la diligencia de ampliación de descargos en las oficinas de dicha empresa. – folio 126 -.
- Obra en el expediente a folios 69 a 71, 127 a 129, documentos relacionados con una diligencia de descargos, en donde se lee que el trabajador CAMILO RICARDO PEREZ manifestó que no se reintegró a laborar el día 01 de noviembre por cuanto para esa fecha se sentía mal, agregó que no aportó soportes que justificaran su no comparencia a laborar en razón a que consideró que ello no era necesario, que luego del día 30 de octubre no se le otorgó más incapacidades médicas, adujo ser consciente de que debió informar lo pertinente a su empleador, respondiendo que su conducta fue una falta grave: *“Allí van los descargos doctora. Tenía que reintegrarme el 1 de noviembre yo no me presente porque en el momento todavía estoy muy mal, en marzo tienen que quitarme los clavos y entonces no podía ir a un puesto donde tenía que estarme moviendo y manipular algo pesado no podía cumplir con mis funciones; ahorita en el puesto que estoy no es necesario de hacer fuerza pienso que está bien”; “Pues yo no presenté la convalecencia porque yo creí que no era necesario, estoy en tratamiento todavía y aquí tengo los papeles, los soportes ..., yo en si no estoy bien, pareciera que estoy bien per no, yo me siento mal con mi brazo (muestra la herida y el brazo e indica que no puede hacer ninguna flexión con el brazo)”; “Doctora yo estaba trasnochado y pensé que me iban a poner a trasnochar otra vez y desde que me pusieron los clavos me hace mal el frío, me daba pavor que me ponga a trabajar en la noche entonces yo dije que hago con presentarme si no puedo hacer mi trabajo bien”; (...)*.
- El citado documento según se constata a folio 128 no fue firmado por el trabajador en cuanto que se dejó una constancia en la que se lee *“..., no quiere firmar pide llevar una copia y asesorarse, porque aduce asesorarse antes de firmar, se le indica que será firmado por dos testigos”*.

Al pie de página de los folios 128 y 129 firman, como empleador JAVIER ANDRES CADAVID VALLEJO; ANA BASTIDAS CABRERA, Coordinadora de Talento Humano, IVAN BASTIDAS Contratistas, uno y otro como testigos de ARKA ARQUITECTURA E INGENIERIA SAS; además de IVAN ZAMBRANO y JOVANNY NOGUERA.

**POR MEDIO DEL CUAL SE RESUELVE UNA PETICION DE AUTORIZACION DE TERMINACION DE CONTRATO DE UN TRABAJADOR EN ESTADO DISCAPACIDAD O DEBILIDAD MANIFIESTA**

Hasta aquí se aprecia que por los hechos ampliamente detallados en párrafos precedentes, la razón social ARKA ARQUITECTURA E INGENIERIA SAS garantizó al trabajador el derecho constitucional al debido proceso – Art.29 Superior – en la medida que luego de transcurridos dieciséis días desde su última incapacidad médico laboral, cumplió con solicitarle que precisara las razones de su inasistencia a su puesto de trabajo desde el día 31 de octubre del año 2019, y pese a que el trabajador ya había ofrecido sus explicaciones por medio del oficio fechado el 20 de noviembre de 2019 – folio 125 -, su empleador prefirió citarlo a una diligencia que denominó “ampliación de descargos”, la que se colige tuvo lugar el día 16 de diciembre del año 2019 – folio 126 a 129 - fecha en la que el trabajador tuvo una oportunidad adicional para explicar los pormenores que motivaron su inasistencia a su puesto de trabajo a partir del 31 de octubre de la vigencia pasada.

- ARKA ARQUITECTURA E INGENIERIA SAS estableció en el texto de su Reglamento Interno de Trabajo las sanciones disciplinarias y el procedimiento para su imposición tal como ocurre con las estipulaciones así consagradas en los artículos 38 a 49 – folios 104 a 111 -, incluyendo en el acápite de medidas correctivas – parágrafo Art.49 -, que “la no comparecencia del trabajador a su trabajo más de un día, dará lugar al empleador a dar por terminado el contrato de trabajo de forma unilateral por culpa imputable al trabajador”.

Dilucidado lo anterior, también es de manifestar, que por sustracción de materia el empleador no contemplo en el reglamento interno de trabajo ningún tipo de procedimiento administrativo que previamente al uso de la facultad legal contemplada en el Art.61 del Código Sustantivo del Trabajo, debiera agotarse a efectos de proceder con tal determinación.

Sin embargo, nótese que en el sub examine el empleador garantizó al Señor CAMILO RICARDO PEREZ GUERRERO el debido proceso, por ende su derecho de defensa y contradicción, en cuanto que su actuación se ciñó a los postulados constitucionales y a la jurisprudencia que sobre la materia tiene delineada nuestra Corte Constitucional, veamos:

Sentencia T-546 del 15 de mayo del año 2000, MP. Vladimiro Naranjo Mesa:

“9. Como se dijo anteriormente, en lo referente a los alcances del derecho a la defensa en cuanto a la terminación unilateral del contrato de trabajo por parte del empleador, la Corte Constitucional acogió una línea jurisprudencial sostenida por la Corte Suprema de Justicia. En Sentencia C-594 de 1998 (M.P. Alejandro Martínez Caballero), se reafirma que el empleador tiene la obligación de manifestarle al trabajador los motivos concretos y específicos por los cuales está dando por terminado con justa causa su contrato de trabajo. Posteriormente, apoyándose en dicha Sentencia, esta misma posición fue adoptada en la Sentencia C-299 de 1998, (M.P. Carlos Gaviria Díaz). En esta segunda Sentencia, esta Corporación amplió el conjunto de garantías a favor del trabajador, hasta el punto de consagrar, a su favor, la posibilidad de ejercer el derecho de defensa frente al empleador, antes de que se lleve a cabo la terminación del contrato de trabajo. Estableció que el empleador tiene la obligación de darle al trabajador la oportunidad de defenderse de las imputaciones que se hacen en su contra, antes del despido. Resolvió, refiriéndose a la causal de terminación unilateral del contrato de trabajo por injuria, violencia o malos tratos del trabajador al empleador, a miembros de su familia o a sus representantes y socios, jefes de taller, vigilantes o celadores, lo siguiente:

“Declarar **EXEQUIBLE** el numeral 3 del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, en los términos de la presente sentencia y, **bajo el entendido de que para aplicar esta causal es requisito indispensable que se oiga previamente al trabajador en ejercicio del derecho de defensa.**” (resaltado fuera de texto) Sentencia C-299 de 1998, M.P. Carlos Gaviria Díaz”.

En un pronunciamiento más reciente, consideró que - Sentencia T-297 del 08 de mayo de 2017, MP. Alejandro Linares Cantillo -:

“En síntesis, cuando el empleador pretendan dar por terminado unilateralmente un contrato de trabajo por justa causa, debe garantizar el derecho a la defensa del empleado, lo cual no implica que se deba surtir un debido proceso en los términos del artículo 29 de la Constitución Política, pues ello desbordaría el alcance de dicha norma, que en su misma redacción, restringe su aplicación a las actuaciones administrativas y judiciales. En este

**POR MEDIO DEL CUAL SE RESUELVE UNA PETICION DE AUTORIZACION DE TERMINACION DE CONTRATO DE UN TRABAJADOR EN ESTADO DISCAPACIDAD O DEBILIDAD MANIFIESTA**

escenario, los empleadores deben asegurar el cumplimiento de los siguientes elementos: (i) la legalidad de la causal de justa causa de terminación del contrato invocada<sup>1</sup>; (ii) la manifestación al trabajador acerca de los hechos concretos por los cuales va a ser despedido y (iii) la oportunidad del empleado de controvertir las imputaciones que se le hacen. De lo contrario se entiende vulnerado el derecho al debido proceso del trabajador”.

Puestas así las cosas, se denota que los hechos y por tanto la causal por medio de la cual ARKA ARQUITECTURA E INGENIERIA SAS requirió al Señor CAMILO RICARDO PEREZ para que exprese los motivos de su inasistencia a laborar desde el día 31 de octubre de 2019 y que también solicitó fueran ampliados en la diligencia de descargos programada para el día 16 de diciembre de la misma anualidad, son los mismos que fueron alegados y debidamente sustentados por el referido empleador en su escrito radicado desde el día 04 de febrero del año 2020 ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de Ipiales, es decir, el empleador acreditó con suficiencia el cumplimiento de las subreglas jurisprudenciales ya referenciadas, bajo la consideración de que la garantía del debido proceso en los actos unilaterales de despido para los trabajadores no es absoluta.

Sentencia T-385 del 22 de mayo de 2006, MP. Clara Ines Vargas Hernandez:

“2.1 El derecho al debido proceso y la terminación unilateral del contrato de trabajo por parte del empleador

(...),

Sin embargo, el conjunto de limitaciones y obligaciones que tiene el empleador para terminar unilateralmente el contrato al trabajador, no implica que se deba surtir un debido proceso en los términos del artículo 29 de la Constitución Política, pues ello desbordaría el alcance de dicha norma, que en su misma redacción, restringe su aplicación a las actuaciones administrativas y judiciales.

Adicionalmente, debe tenerse en cuenta que el acto de despido de trabajadores privados, en principio, no tiene naturaleza disciplinaria, ni constituye una sanción. En efecto, la terminación unilateral del contrato es una facultad que tienen tanto el empleador, como el trabajador, derivada del principio non adimpleti contractus, que consiste en la posibilidad que tiene una parte de extinguir unilateralmente una convención pactada, cuando la otra ha incumplido determinadas obligaciones.

(...),

Como se dijo anteriormente, en lo referente a los alcances del derecho a la defensa en cuanto a la terminación unilateral del contrato de trabajo por parte del empleador, la Corte Constitucional ha reafirmado que el empleador tiene la obligación de manifestarle al trabajador los motivos concretos y específicos por los cuales está dando por terminado con justa causa su contrato de trabajo, así como determinó a favor del trabajador, la posibilidad de ejercer el derecho de defensa frente al empleador, antes de que se lleve a cabo la terminación del contrato de trabajo. Así mismo, que el empleador tiene la obligación de darle al trabajador la oportunidad de defenderse de las imputaciones que se hacen en su contra, antes del despido”.

De otra parte, se encuentra que desde la fecha de ocurrencia de los hechos 31 de octubre de 2019, a la fecha de radicación de la petición de autorización de despido ocurrida el día 04 de febrero de 2020, transcurrieron aproximadamente tres (03) meses, interregno temporal que a nuestra consideración resulta por demás razonable a la deprecación de la autorización de despido, en otras palabras, este Despacho no observa que el interesado se haya reservado un tiempo prolongado a los fines que procura, en tanto y en cuanto, en el espacio temporal aludido se agotaron por parte del empleador pormenores de orden administrativo orientados a garantizar el debido proceso del trabajador, actuaciones que condujeron a que éste presentara una respuesta el día 20 de noviembre de 2019 y la propia diligencia de descargos del día 16 de diciembre de la misma anualidad.

---

<sup>1</sup> Es preciso recordar que el Código Sustantivo del Trabajo exige en el parágrafo del mismo artículo 62 -declarado exequible por la Corte en la sentencia C-594/97-, que quien pretenda finalizar unilateralmente la relación de trabajo, debe dar a conocer a la otra la causal o el motivo de su decisión. Causal que, se repite, debe estar plenamente demostrada. En consecuencia, no es posible alegar con posterioridad, causales distintas a las invocadas.

**POR MEDIO DEL CUAL SE RESUELVE UNA PETICION DE AUTORIZACION DE TERMINACION DE CONTRATO DE UN TRABAJADOR EN ESTADO DISCAPACIDAD O DEBILIDAD MANIFIESTA**

Para terminar, y en la medida que la apoderada en sede administrativa de ARKA ARQUITECTURA E INGENIERIA SAS, trajo a consideración el contenido de la Sentencia SL1360-2018, acta número 12, radicación 53394 del 11 de abril de 2018, MP. Clara Cecilia Dueñas Quevedo, para significar que la autorización de despido establecida en el Art.26 de la Ley 361 de 1997, se circunscribe a aquellos eventos en que el desarrollo de las actividades laborales a cargo del trabajador discapacitado sea incompatible e insuperable en el correspondiente cargo o en otro existente en la empresa – folios 5, 6, 7 -; interesa entonces aclararle, que esta Coordinación, en todo caso, se acoge al mandato establecido y reiterado por la Corte Constitución como máxima corporación judicial de interpretación y unificación de nuestra Constitución – Art.241 Superior -, en el sentido de que si un empleador necesita terminar la relación laboral de una persona con estabilidad laboral reforzada por razones de salud, en garantía de la protección especial que le cobija, debe ineludiblemente contar con la autorización previa del Inspector de Trabajo, para dar por terminado el vínculo laboral – Sentencias T-041 de 2019, T-877 de 2014 -.

Como corolario de lo anterior, este Despacho encuentra procedente autorizar el despido invocado por ARKA ARQUITECTURA E INGENIERIA SAS respecto del trabajador CAMILO RICARDO PEREZ GUERRERO, advirtiendo en todo caso, que la decisión que sigue, no constituye declaración de derechos, ni validación o ratificación de la ocurrencia de los hechos que constituyen la justa causa invocada por ARKA ARQUITECTURA E INGENIERIA SAS, en la medida que dicha facultad está atribuida por ministerio de la ley a la justicia ordinaria laboral, bajo la consideración de que el Ministerio de Trabajo por así disponerlo el Inc.2 del Art.486 del C.S.T., carece de la facultad legal para definir derechos individuales y solucionar controversias de tal naturaleza.

En mérito de lo expuesto,

**RESUELVE:**

**ARTICULO PRIMERO.- AUTORIZAR** a la empresa ARKA ARQUITECTURA E INGENIERIA SAS, con NIT.900.205.514-1 a quien se puede notificar en la carrera 6 No. 10 – 48 oficina 403 Edificio Colpatría de Ipiales y/o al correo electrónico: gafeb04@gmail.com, representada legalmente por el señor JAVIER ANDRES CADAVID VALLEJO, C.C.79.301.862 expedida en Bogotá D.C., o quien haga sus veces, la terminación del vínculo laboral que sostiene con el señor CAMILO RICARDO PEREZ GUERRERO, C.C.87.719.378 expedida en Ipiales – Nariño y domiciliado en la carrera 3 Norte No. 13 – 35 Barrio Obrero de Ipiales (N), por las razones expuestas en la parte considerativa de este proveído.

**ARTICULO SEGUNDO.- ADVERTIR** al representante legal, o quien haga sus veces de ARKA ARQUITECTURA E INGENIERIA SAS NIT.900.205.514-1, de que entre tanto el presente acto administrativo adquiere firmeza conforme a lo normado en el Art.87 del CPACA Ley 1437 de 2011, no podrá prescindir de los servicios laborales dependientes del Señor CAMILO RICARDO PEREZ GUERRERO, so pena de su ineficacia conforme a lo dispuesto en el Inc.2 del Art.26 de la Ley 361 de 1997 en armonía con la Sentencia C-531 del 10 de mayo del año 2000, emitida por la Sala Plena de la Corte Constitucional.

**ARTICULO TERCERO.-** Para los fines previstos en los artículos 66, 67, 68 y concordantes del CPACA Ley 1437 de 2011, **NOTIFICAR** personalmente la presente determinación a los sujetos jurídicamente interesados, al efecto librense las citaciones correspondientes en las direcciones conocidas y que aparezcan registradas en el expediente administrativo.

**ARTICULO CUARTO.- INFORMAR** a los interesados que contra la presente resolución proceden los recursos de reposición ante este Despacho y el de apelación de manera directa o como subsidiario del de reposición ante la Dirección Territorial Nariño del Ministerio de Trabajo, interpuestos por escrito, y debidamente fundamentados dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a su notificación personal, o a la notificación por aviso, o al vencimiento del término establecido para ello, según sea el caso, de acuerdo con lo establecido en el Artículo 74 y siguientes de la Ley 1437 de 2011.

**POR MEDIO DEL CUAL SE RESUELVE UNA PETICION DE AUTORIZACION DE TERMINACION DE CONTRATO DE UN TRABAJADOR EN ESTADO DISCAPACIDAD O DEBILIDAD MANIFIESTA**

**COMUNÍQUESE, NOTIFÍQUESE Y CUMPLASE**



**MARIA FERNANDA LOPEZ INSUASTY**  
Coordinadora Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites  
Dirección Territorial de Nariño

Proyectó/Elaboró: B. Salinas.

Revisó/Aprobó: Fernanda L.

[https://mintrabajocol-my.sharepoint.com/personal/mflopez\\_mintrabajo\\_gov\\_co/Documents/Escritorio/ATENCIÓN AL CIUDADANO/DISCAPACIDAD/ARKA ARQUITECTURA S.A.S/RESOLUCION ARKA.docx](https://mintrabajocol-my.sharepoint.com/personal/mflopez_mintrabajo_gov_co/Documents/Escritorio/ATENCIÓN AL CIUDADANO/DISCAPACIDAD/ARKA ARQUITECTURA S.A.S/RESOLUCION ARKA.docx)