



Facatativá Cundinamarca 18 de junio de 2018  
Cod: 7025000

	<b>No. Radicado</b> 08SE2018742500000001813
	<b>Fecha</b> 2018-06-20 09:25:53 am
<b>Remitente</b>	<b>Sede</b> D. T. CUNDINAMARCA
	<b>Depen</b> DESPACHO DIRECCIÓN TERRITORIAL
<b>Destinatario</b>	ANGIE PAOLA CORREAL
<b>Anexos</b> 0	<b>Folios</b> 4

COR08SE2018742500000001813

7  
382

Al responder favor citar este número

### NOTIFICACION POR AVISO

Señora  
**ANGIE PAOLA CORREAL MORENO**  
Diagonal 5 # 9 B – 03 Barrio Pablo II  
Facatativá Cundinamarca

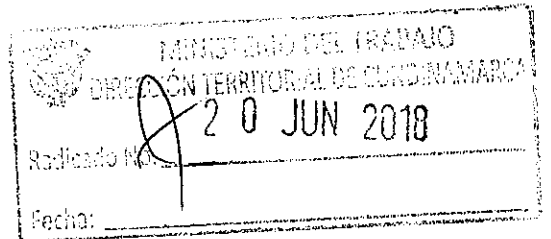
Referencia: Rad: # Babel 0104 19/08/2016

Por medio de la presente se **NOTIFICA POR AVISO** del contenido de la Resolución # 0048 de fecha 07 de febrero de 2018, proferida por la Dirección Territorial de Cundinamarca,

En consecuencia se remite en anexo una copia íntegra, auténtica y gratuita de la decisión aludida, en cuatro (4) folios, advirtiéndoles que en contra de la misma no procede ningún recurso y queda agotada la vía gubernativa, quedando solo las acciones ante la jurisdicción de lo Contencioso Administrativo.

Atentamente,

**HENRY ELBER URREA QUINTERO**  
Técnico Administrativo  
Dirección Territorial de Cundinamarca  
[hurrea@mintrabajo.gov.co](mailto:hurrea@mintrabajo.gov.co)



Trascribió y revisó Hurrea, Anexo 4 folios

 **MINTRABAJO**

 **TODOS POR UN  
NUEVO PAÍS**  
PAZ EQUIDAD EDUCACIÓN

Facatativá Cundinamarca 08 de febrero de 2018  
Cod: 7025000

**MINTRABAJO** No. Radicado 08SE201874250000000542  
Fecha 2018-02-08 09:42:05 am  
Remitente Sede D. T. CUNDINAMARCA  
Depen DESPACHO DIRECCIÓN TERRITORIAL  
Destinatario ANGIE PAOLA CORREAL  
Anexos 0 Folios 1  
COR08SE201874250000000542

Al responder favor citar este número

Señora  
**ANGIE PAOLA CORREAL MORENO**  
Diagonal 5 # 9B- 03 Barrio Pablo II  
Facatativá Cundinamarca

Ref: **Citación para notificación personal.**

De conformidad con lo dispuesto en el Acto Administrativo Resolución # 0048 del 07 de febrero de 2018, sírvase a comparecer a este despacho, ubicado en la carrea 2 # 1- 52 del municipio de Facatativá, con el fin de notificarlo(a) personalmente de la decisión adoptada dentro del expediente en referencia.

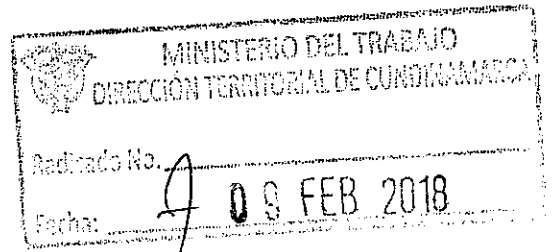
De no comparecer dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes al envío de la presente comunicación, se procederá a su notificación por AVISO, tal como lo dispone al Artículo 69 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

El día de la presentación allegar cédula de ciudadanía, poder debidamente conferido si actúa a través de apoderado y certificación de existencia y representación legal con una vigencia no superior a 30 días.

Comedidamente,

  
**HENRY ELBER URREA QUINTERO**  
Técnico Administrativo  
Dirección Territorial de Cundinamarca  
[hurrea@mintrabajo.gov.co](mailto:hurrea@mintrabajo.gov.co)

Trascribió y revisó Hurrea.



Carrera 2 # 1- 52 - Facatativá Cundinamarca  
PBX: 4893900 - FAX: 4893100  
[www.mintrabajo.gov.co](http://www.mintrabajo.gov.co)

REPÚBLICA DE COLOMBIA



Libertad y Orden

MINISTERIO DEL TRABAJO

RESOLUCION NÚMERO 0048 DE 2018

( 07 FEB 2018 )

*"Por medio de la cual se resuelve un Recurso de Apelación"*

**EL DIRECTOR TERRITORIAL DE CUNDINAMARCA,**

En uso de sus facultades legales, en especial las que le confiere el Artículo 50 del Código Contencioso Administrativo, la Resolución 3925 de 2013, Resolución 2143 de 2014 y,

**CONSIDERANDO:**

1. Que mediante radicado No. 11EE20167125000000104 del diecinueve (19) de agosto de 2016, la Dra. ADELA MONTOYA URIBE, en su calidad de apoderada de la empresa denominada **COLIBRI FLOWERS S.A**; presentó solicitud de terminación del vínculo laboral de la trabajadora en estado de discapacidad **ANGIE PAOLA CORREAL MORENO**.
2. Que mediante Resolución número 000222 de fecha diecinueve (19) de abril de dos mil diecisiete (2017), la Coordinación del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de la Dirección Territorial Cundinamarca, resolvió: **"ARTÍCULO PRIMERO: NO AUTORIZAR la terminación del vínculo laboral de la señora ANGIE PAOLA CORREAL MORENO, identificada con la cedula de ciudadanía 1.070.969.046, expedida en Facatativá.....solicitado por la empresa COLIBRI FLOWERS S.A, identificada con N.I.T. 800.021.599-1,.....por las razones expuestas en la parte motiva de la presente resolución". (folios 353-357).**
3. Que se observa de la documental remitida a este Despacho y dentro de los términos, la Empresa **COLIBRI FLOWERS**, a través de apoderada, interpuso recurso de Apelación contra la resolución 000222 de fecha diecinueve (19) de abril de dos mil diecisiete 2017 (folios 360-376).

Con fundamento en lo anterior, el Despacho hace el siguiente,

**ANÁLISIS JURÍDICO:**

( 07 FEB 2018 )

Respecto del recurso de Apelación procede este Despacho por competencia a pronunciarse en los siguientes términos:

**De la decisión de la primera instancia:**

Señala que nuestro ordenamiento Constitucional ha introducido normas mediante las cuales dispone de un tratamiento preferencial para las personas que se encuentran en discapacidad, innovación principal en un estado de derecho, como es lo consagrado en el art.13 incisos 2 y 3 que al tenor señala: "el Estado promoverá las condiciones para 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 circunstancias de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan,**".

Que con fundamento en los artículos 13, 47 y 54 la Corte señaló en sentencia T-884 de 2006, que la Constitución impone al Estado deberes frente a las personas con discapacidad, por lo que este ente Ministerial no está facultado para declarar la existencia de derechos individuales ni definir controversias jurídicas.

Que no es de recibo para el Despacho, el "fundamento jurídico" esgrimido por la apoderada de la empresa al señalar entre otras "...Por la clase de patología mental de origen común presentada por la señora CORREAL MORENO, la cual tuvo que tener una evolución en el tiempo por lo menos de 6 meses, se puede concluir que la trabajadora incumplió con el deber legal de informar a mi prohijada sobre su estado de salud. Por lo que hemos de concluir que la señora **CORREAL MORENO**, engañó a mi representada en el momento de practicársele su examen de ingreso, pues como se observa en el mismo, el médico de salud y seguridad en el trabajo conceptúo que la trabajadora estaba APTA, sin ninguna clase de restricción".

Consideró el A quo, luego de analizar la documentación obrante dentro del expediente que la trabajadora objeto de solicitud, presenta estado de debilidad manifiesta, y por lo tanto se encuentra con fuero de "estabilidad laboral reforzada", ya que la trabajadora actualmente se encuentra incapacitada y en tratamiento médico tal como se observa a folio 335.

Señala que el Consejo de Estado en providencia de fecha 01 de septiembre de 2016 advirtió, que si la incapacidad excede el término de 180 días, se deberá iniciar el procedimiento para determinar el estado de invalidez, sin perjuicio de que el auxilio económico se siga reconociendo al empleado hasta su inclusión en la nómina de pensionados.

Finalmente cuando el empleador tenga a su cargo una persona con discapacidad, esta tendrá acceso al inicio del proceso de rehabilitación integral y de esta forma previene la severidad de las secuelas funcionales, laborales y psicológicas que del ejercicio de sus funciones se deriven.

**Del recurso presentado:**

La empresa que hace la solicitud de autorización **COLIBRI FLOWERS S.A.**, inconforme con la decisión de la Coordinación del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de la Dirección Territorial Cundinamarca por intermedio de apoderado interpuso Recurso de Apelación en contra de la Resolución 000222 de fecha diecinueve (19) de abril de dos mil diecisiete (2017) con el fin de que se "autorice la terminación del vínculo laboral de una trabajadora"; argumentando – en síntesis – que "conforme a la patología mental, en ninguna de las áreas de trabajo de la empresa se le puede ubicar...la patología que presenta la señora CORREAL MORENO, es crónica y de tal magnitud que se conceptúo por parte de la EPS que la señora no se puede reubicar a futuro...tampoco mi representada tiene el puesto de trabajo y la infraestructura adecuada donde reubicar a la trabajadora...".

( 07 FEB 2018 )

"la señora CORREAL MORENO viene incapacitada desde el 8 de octubre de 2015 hasta la fecha, por lo que actualmente se encuentra en manos del Sistema de Seguridad Social Integral, por lo tanto no desarrollando su actividad laboral en la empresa, se concluye entonces que conforme con las pruebas arrojadas al expediente, la enfermedad de la trabajadora ESQUISOFRENIA PARANOIDE es de aquellas que le impedirá regresar al puesto de trabajo a futuro".

"Que el art. 52 del C.S.T, se establece como causal para dar por terminado el contrato de trabajo...La enfermedad crónica del trabajador que no tenga el carácter de profesional así como cualquier otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo cuya duración no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días...".

"Encuentra mi representada que , legalmente el empleador puede dar por terminado el contrato de trabajo por esa justa causa; la enfermedad de origen común y el trascurso del tiempo sin que la trabajadora se presente a laborar...es una causal para dar por terminado el contrato

#### De las conclusiones del Ad quem:

Corresponde a esta instancia establecer si le asiste o no razón a la apoderada de la empresa COLIBRI FLOWERS al solicitar que se autorice el despido de una trabajadora en estado de incapacidad.

En el presente caso es necesario precisar que es claro y suficientemente demostrado que la Constitución Nacional por vía jurisprudencial, establece un fuero especial a un trabajador en estado de incapacidad laboral.

Igualmente la ley 361 de 1997, establece el procedimiento para el despido de un trabajador en estado de discapacidad, el cual en su art.26 señala la necesidad del pronunciamiento del inspector de trabajo, aún en los casos de presunta justa causa, como en el sub-lite, han transcurrido más de 180 días estando incapacitada la trabajadora, ya que como esta demostrado la trabajadora actualmente se encuentra incapacitada y en tratamiento médico farmacológico.

Tal como lo sostiene el fallador de primera instancia, no solo por considerar que existe una justa causa para despedir unilateralmente a la trabajadora discapacitada, en razón a la protección que otorga la estabilidad reforzada de los trabajadores en esa situación de limitación física, psiquiátrica o sensorialmente; el empleador no puede dar por terminado un contrato laboral, sin que medie la autorización de un Inspector de Trabajo, garantizando de esta forma la protección del fuero especial de debilidad manifiesta.

Tal como lo estableció el H. Consejo de Estado Sección Segunda de fecha 01-09-16, que en síntesis señaló que el artículo 18 del Decreto 3135 de 1968 no autoriza el retiro automático del servicio del empleado en razón de su incapacidad laboral cuando esta excede 360 días, sino un límite al auxilio por enfermedad, toda vez que el contexto constitucional y legal vigente, desarrollado en las Leyes 100 de 1993 y 361 de 1997, así como en el Decreto 2463 del 2001, brinda una serie de garantías y prestaciones económicas y asistenciales al empleado incapacitado, con el fin de asegurar su estabilidad laboral reforzada en razón de su estado de vulnerabilidad, mientras que se resuelve, en forma definitiva, su estado de invalidez y el reconocimiento de la pensión.

De ese modo, en el determinado caso en que la incapacidad de un trabajador supere el término antes mencionado, la entidad empleadora tiene el deber de mantener vigente el vínculo laboral (con el pago de los aportes correspondientes a salud, pensiones y riesgos profesionales) hasta el momento en que se declare, a través de los mecanismos legales, su estado de invalidez.

En el presente caso es necesario precisar que es claro y suficientemente establecido vía jurisprudencia de la H.Corte Constitucional, los principios constitucionales y laborales tales como la protección a la estabilidad laboral reforzada, igualdad laboral, previsión, rehabilitación e integración social para los trabajadores disminuidos físicamente (sentencias T-313 de 2012, T-449 del 2008 y C-531).

Así las cosas, tal como lo sostiene el fallador de primera instancia, si la parte trabajadora de una relación laboral, está conformada por un discapacitado, adquiere principal prevalencia, como es el principio de

RESOLUCIÓN NÚMERO 00048 DE 2018

( 07 FEB 2018 )

estabilidad reforzada, estabilidad del empleo y a su rehabilitación; argumentos y justificaciones que no se dan en el presente caso, tal como lo sostiene la misma parte recurrente, como es el caso manifestar simplemente que no tiene donde reubicarla y que no va a presentar mejoría en su enfermedad, por lo que debe ser objeto de "justa causa para despedir".

En este orden de ideas, se considera por parte de este Despacho que no se dan los elementos de juicio suficientes para desvirtuar el fallo de primera instancia, por lo que se confirmará el presente fallo recurrido.

Conforme a lo expuesto, LA DIRECCIÓN TERRITORIAL DE CUNDINAMARCA DEL MINISTERIO DEL TRABAJO,

**RESUELVE:**

**ARTICULO PRIMERO: CONFIRMAR**, en todas sus partes, la Resolución número 000222 de fecha diecinueve (19) de abril de dos mil diecisiete (2017), proferida por la Coordinación del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites; por las razones expuestas en la parte motiva del presente acto administrativo.

**ARTICULO SEGUNDO: NOTIFICAR** a las partes jurídicamente interesadas, el contenido de la presente resolución, advirtiéndoles que contra la misma no procede ningún recurso y queda agotada la vía gubernativa, quedando solo las acciones ante la Jurisdicción de lo contencioso administrativo.

**ARTICULO TERCERO: DEVOLVER** el expediente a la oficina de origen para lo de su competencia.

**NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE**

  
**PABLO EDGAR PINTO PINTO**  
Director Territorial de Cundinamarca

Ler  
Revisó/aprobó: P. Pinto – Director Territorial