



NOTIFICACIÓN POR AVISO / PAGINA WEB

ARTÍCULO 69 DEL CÓDIGO DE PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO Y DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO

FECHA DE FIJACIÓN: CATORCE (14) DE DICIEMBRE DE 2022

FECHA DE DESFIJACION: VEINTE (20) DE DICIEMBRE DE 2022

Acto Administrativo a notificar: Resolución 1760 del 27 de mayo de 2022, “Por medio de la cual se resuelve un recurso de Reposición en contra de la Resolución No. 148 del 11 de marzo de 2020”

La suscrita Inspectora de trabajo del Grupo Interno de Trabajo de la Unidad de Investigaciones Especiales del Ministerio de Trabajo, en aplicación del Artículo 69 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, procede a notificar la Resolución No. 1760 del 27 de mayo de 2022 “Por medio de la cual se resuelve un recurso de Reposición en contra de la Resolución No. 148 del 11 de marzo de 2020”

Que ante la imposibilidad de efectuar la notificación personal prevista en el artículo 67 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo del acto enunciado al señor GEINER SANTOS ORTEGA se publica el presente aviso, con copia íntegra de la citada resolución por el término de cinco (5) días hábiles, contados desde el catorce (14) de diciembre de 2022, en la página WEB del Ministerio del Trabajo y en la cartelera de la Secretaría de la Unidad de Investigaciones Especiales, ubicada en la Calle 100 No. 13 – 21, Piso 3, Oficina 302 en la ciudad de Bogotá.

Se informa a las partes interesadas que contra la Resolución No. 1760 del 27 de mayo de 2022 no procede recurso alguno.

La notificación se considera surtida al finalizar el día siguiente en que se desfija el presente aviso.

CONSTANCIA DE FIJACIÓN

El presente aviso se fija en la página web de la entidad y en la cartelera de la secretaria de la Unidad de Investigaciones Especiales del Ministerio del Trabajo, por el término de cinco (5) días hábiles, contados desde el catorce (14) de diciembre de 2022, siendo las 7:00 am.

LUZ ANGELICA ALVAREZ

Inspector de Trabajo y Seguridad Social

Grupo Interno de Trabajo de la Unidad de Investigaciones Especiales

Sede administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos: 3, 4, 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfono PBX:
(601) 3779999
Bogotá

Atención presencial
Con cita previa en cada
Dirección Territorial o
Inspección Municipal del
Trabajo.

Línea nacional gratuita,
desde teléfono fijo:
018000 112518
Celular desde Bogotá:120
www.mintrabajo.gov.co



@mintrabajocol



@MintrabajoColombia



@MintrabajoCol



MINISTERIO DEL TRABAJO

RESOLUCION No. **1760** DE 2022

(**27 MAY 2022**)

"Por medio de la cual se resuelve un recurso de Reposición en contra de la Resolución No. 148 del 11 de marzo de 2020"

EL COORDINADOR DEL GRUPO INTERNO DE TRABAJO DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIONES ESPECIALES

En ejercicio de las atribuciones legales y en especial de las conferidas en el artículo 2° de la Resolución 3783 de 2017 proferida por el Ministerio del Trabajo, acoroe con lo dispuesto en el artículo 40 del Decreto Ley 2351 de 1965, subrogado por el artículo 67 de la ley 50 de 1990 y el Decreto Reglamentario 1469 de 1978 y de conformidad con la competencia asignada el artículo 74 y s.s. del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Acministrativo, y el Auto No. 0044 de 30 de octubre de 2020, proferido por el Despacho de la viceministra de Relaciones Laborales e Inspección del Ministerio del Trabajo, y teniendo en cuenta los siguientes;

I. OBJETO DEL ACTO ADMINISTRATIVO

Se decide en el presente proveído el recurso de reposición presentado en contra de la Resolución No. 148 del 11 de marzo de 2020, por la sociedad **INDUSTRIAL AGRARIA LA PALMA LIMITADA – INDUPALMA EN LIQUIDACION**, con Nit. 860006780-4, representada por el agente liquidador Raúl Andrés Leaño Barreto, identificado con la cédula de ciudadanía número 80.198.367 y lo quien haga sus veces, con domicilio principal en la ciudad de Bogotá D.C., con dirección comercial Calle 67 No. 7 – 94 piso 8, E-mail de notificación electrónica: cgutierrez@incupalma.com.

II. HECHOS Y ACTUACIONES REALIZADAS

Que mediante solicitud presentada en esta entidad el día 20 de diciembre de 2019, con radicado No.743, la doctora MARIA JIMENA ESCANDON GARCIA, abogada en ejercicio portadora de la T.P. No. 125.427 del C.S.J., identificada con cédula de ciudadanía No. 52.387.499 de Bogotá, actuando en calidad de apoderada especial de la empresa INDUSTRIAL AGRARIA LA PALMA LIMITADA – INDUPALMA EN LIQUIDACIÓN solicitó la terminación del contrato de trabajo del trabajador amparado por fuero de salud de GEINER SANTOS ORTEGA, identificado con C C N°. 1.102.353.716

Que mediante auto de trámite No. 1074 de fecha 27 de diciembre de 2019 ordenó el inicio de la actuación administrativa en atención a la solicitud que hiciera la empresa INDUSTRIAL AGRARIA LA PALMA LIMITADA – INDUPALMA EN LIQUIDACIÓN.

cl

Continuación de Resolución "**Por medio de la cual se resuelve un recurso de Reposición en contra de la Resolución No. 148 del 11 de marzo de 2020**"

Que mediante Resolución No. 148 del 11 de marzo de 2020 se resolvió la solicitud de autorización para dar por terminado el contrato de trabajo de trabajador amparado con fuero de estabilidad laboral reforzada, resolviendo lo siguiente:

"NO AUTORIZAR a la empresa INDUSTRIAL AGRARIA LA PALMA LIMITADA – INDUPALMA EN LIQUIDACION, Nit 860006780-4, ubicado en la calle 81 No. 11-68 Oficina 716 de la ciudad de Bogotá D.C., para dar por terminado el contrato de trabajo del señor GEINER SANTOS ORTEGA, identificado con cedula de ciudadanía número 1.102.353.716 expedida en Bucaramanga – Santander, por las razones expuestas en la parte motiva de esta providencia".

Que mediante Resolución No. 0784 del 17 de marzo de 2020, el Ministerio de Trabajo adoptó medidas transitorias por motivo de la declaratoria de emergencia sanitaria generada por el Covid 19, entre las cuales se encuentran la suspensión de término de algunas de las actividades realizadas por el Ministerio entre los cuales se encuentran los tramites de solicitudes de autorización de terminación de contratos de personas con fuero de salud, medida que fue modificada por la Resolución 876 del 1 de abril de 2020, medida que estuvo vigente hasta el 8 de septiembre de 2020 ya que por resolución No. 1590 del 8 de septiembre de 2020 se levantó la suspensión de términos para todos los trámites administrativos y disciplinarios que se adelantan en el Ministerio de Trabajo.

Que mediante oficio No. 11EE202033200000012321 del 13 de marzo de 2020, la apoderada de la empresa INDUSTRIAL AGRARIA LA PALMA LIMITADA EN LIQUIDACION, solicitó la aplicación del poder preferente.

Que mediante Auto No. 0044 del 30 de octubre de 2020, accedió a la aplicación del poder preferente solicitado y asignó el conocimiento a la Unidad de Investigaciones Especiales y a su vez ordenó a la Dirección Territorial Cesar la suspensión de las actuaciones y remisión del expediente, lo cual se surtió mediante memorando No. 08SI2020902001100000475 del 19 de noviembre de 2020.

Que la apoderada de INDUSTRIAL AGRARIA LA PALMA LIMITADA EN LIQUIDACION – INDUPALMA LTDA EN LIQUIDACION presentó recurso de reposición en contra de la Resolución No. 148 del 11 de marzo de 2020

Que mediante auto del 30 de diciembre de 2020 se avocó conocimiento por parte de la Coordinación del Grupo Interno de Trabajo de la Unidad de Investigaciones Especiales, asignándole el trámite a la inspectora Paula Catalina Bohórquez García.

Que mediante auto del 17 de noviembre de 2021 se reasignó el trámite a la Inspectora Luz Angelica Alvarez, el cual fue recibido por la misma el día 30 de noviembre de 2021.

III. ARGUMENTOS DE LOS RECURRENTES

La empresa INDUSTRIAL AGRARIA LA PALMA LIMITADA EN LIQUIDACION – INDUPALMA EN LTDA EN LIQUIDACION, mediante oficio suscrito electrónico, presentado por la doctora MARIA JIMENA ESCANDON GARCIA, en calidad de apoderada de la empresa interpuso recurso de reposición y en subsidio de apelación contra la mencionada resolución manifestando lo siguiente:

Que en la Resolución 148 del 11 de febrero de 2020 el funcionario del Ministerio citó el contenido de la Ley 361 de 1997, artículo 54 de la Constitución, sentencia C-531 de 2000 y T-313 de 2012. Las cuales han

Continuación de Resolución **"Por medio de la cual se resuelve un recurso de Reposición en contra de la Resolución No. 148 del 11 de marzo de 2020"**

desarrollado la garantía de la estabilidad laboral. Expuso el contenido de la Circular 049 de 2019 y en el caso en concreto se expuso que la causa aducida por la sociedad IDUPALMA EN LIQUIDACION es la causal objetiva de encontrarse la empresa en proceso de liquidación, la enlistada en el literal b) de la citada circular. También se argumentó que cuando se invoquen causales objetivas de terminación del contrato o de la vinculación laboral, el empleado debe presentar por escrito la solicitud de autorización de terminación del vínculo laboral y los documentos que permitan establecer con claridad la existencia de la causal objetiva.

Que para corroborar esta causal la coordinadora verificó el estado de liquidación de la empresa, revisando el acta de la junta de socios de fecha 30 de octubre de 2019, mediante la cual se adoptó la decisión de declaratoria de disolución de la sociedad e inicio del proceso liquidatorio.

Que verificado lo anterior la coordinadora en la parte considerativa transcribió el párrafo tercero del literal b) de la Circular 049 citando lo siguiente:

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

Indico que lo aplicable al caso es el párrafo primero del literal b) de la Circular 049 de 2019, y lo cita de la siguiente manera:

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

Se consideraran como causales objetivas de terminación del contrato o vinculación laboral para los trabajadores con discapacidad o en situación de debilidad manifiesta por razones de salud, las mismas que rigen para cualquier otro trabajador del sector público o privado". (subrayado fuera de texto)."

Que como soporte de la decisión la Coordinadora valoró un documento aportado por la ARL SEGUROS BOLIVAR en el cual preciso que el señor GEINER SANTOS ORTEGA finalizó su tratamiento médico debido a los accidentes de trabajo ocurridos en el 2014 y 2017, que en su última valoración del 22 de diciembre de 2019, y fue dado de alta por su médico tratante, considerando que no es necesario un tratamiento adicional para el trabajador y que actualmente el dictamen emitido por la junta regional de Calificación de Invalidez se encuentra ante la Junta Nacional de calificación de Invalidez, con ocasión del recurso de apelación que presentó el trabajador.

Que a pesar del error en la aplicación de la norma y a que de todas formas en el caso del trabajador este si terminó su proceso de rehabilitación; de forma inexplicable el Ministerio niega la autorización aduciendo como fundamento de su decisión entre otros en: "...que a pesar que el empleador presenta la documentación que soporta la causal objetiva de terminación del contrato no se puede desconocer por ese despacho que el trabajador objeto de esta solicitud no ha sido dado de alta en su proceso de rehabilitación por enfermedad laboral."

Continuación de Resolución "**Por medio de la cual se resuelve un recurso de Reposición en contra de la Resolución No. 148 del 11 de marzo de 2020**"

Seguidamente la abogada procede a indicar que el primer párrafo de la Circular 049 es el que regula la situación en concreto, indicando que este habla de manera generalizada de las causales objetivas de terminación del contrato de trabajo, sin definir las, limitándose a indicar que son las mismas que aplican para cualquier trabajador, pero que sin embargo el Ministerio aplica lo previsto en el párrafo tercero de ese literal que está previsto únicamente para los casos de solicitud de terminación del vínculo del plazo fijo pactado o terminación de la obra, circunstancias que no se presentan en el caso del señor SANTOS ORTEGA, ya que su contrato es a término indefinido, y por qué la razón para pedir el permiso es la liquidación de la empresa, manifestando que no se explica por qué el ministerio exige que el trabajador sea dado de alta médica cuando ese requisito no está previsto para la situación fáctica que ocupa este asunto.

También manifiesta que el argumento del despacho es errado e inconducente conforme lo indica un aparte de la página 14 del acto recurrido que la abogada transcribe, ya que se aplicó una disposición de la norma que regula una causal distinta a la alegada por su representada sino porque el señor SANTOS ORTEGA si terminó su proceso de rehabilitación tal como lo acreditó la ARL SEGUROS BOLIVAR.

Seguidamente indica que técnicamente el alta médica se refiere a la certificación del médico tratante sobre la finalización de los tratamientos médicos, quirúrgicos, de rehabilitación y otros susceptibles de efectuarse en cada caso específico, para lograr la mejoría del trabajador o paciente. Que dicha certificación debe pronunciarse respecto de la existencia o no de secuelas, que deban ser evaluadas o tratadas. Que, sobre los tratamiento o procedimientos a llevar a cabo por el médico tratante, la corte ha resaltado que en el sistema de seguridad social quien tiene competencia para determinar cuando una persona requiere un procedimiento, tratamiento o medicamento es el médico tratante. Que la rehabilitación es un proceso complejo que resulta de la aplicación integrada de muchos procedimientos para lograr que el individuo recupere su estado funcional óptimo, tanto en el hogar como en la comunidad, etc. Continúa exponiendo que de este análisis es claro que el término utilizado por el Ministerio para negar la autorización en la resolución 148 de 2020 encuentra otro grave error pues el hecho que el dictamen de calificación de invalidez de la Junta regional se haya recurrido y que se encuentre en estudio ante la Junta Nacional de calificación de Invalidez, no significa que el trabajador no haya sido dado de alta por su médico tratante y en consecuencia la decisión de autoridad tampoco sería coherente con su teoría para conceder el permiso el tratamiento debe haber terminado, por que como lo certifico la ARL el tratamiento del señor santos si finalizó.

También indica que las circunstancias que llevan a su representada a solicitar la autorización es porque se encuentra en proceso de liquidación y por qué es una causa legal de finalización del vínculo de conformidad con lo previsto en el literal e) del artículo 61 del Código Sustantivo de Trabajo y procede a citar la sentencia No. 68773 del 16 de octubre de 2019 con ponencia del Magistrado Rigoberto Echeverri Bueno, donde se expone que la supresión y liquidación de una entidad constituye un motivo legal de extinción del vínculo laboral, continua citando algunas sentencias de la Corte Suprema de Justicia que hacen relación a que las causales objetivas son justificativas para la terminación de la relación laboral.

Respecto de la continuidad de las prestaciones de salud al trabajador, advierte que al ser una patología de origen profesional estas deben ser atendidas por la ARL BOLIVAR cuando se requiera de conformidad con lo determinado en el parágrafo 2 del artículo 1 de la Ley 776 de 2002.

Concluye diciendo que el Ministerio acepta y encuentra acreditada la causal objetiva formulada que obedece a la liquidación de la empresa, que el trámite dado por la coordinadora a la petición no es acertado pues aplico lo previsto en el párrafo tercero del literal B) de la Circular 049 de 2019 y no el primero que es el que regula la causal objetiva que se plantea. Que, aunque fuera cierto que para la causal objetiva de terminación

Continuación de Resolución "*Por medio de la cual se resuelve un recurso de Reposición en contra de la Resolución No. 148 del 11 de marzo de 2020*"

del contrato de trabajo por liquidación de la empresa se requiera la rehabilitación del funcionario que no lo es, lo cierto es que el señor SANTOS si culminó su proceso de rehabilitación tal como lo certifico la ARL SEGUROS BOLIVAR el 22 de diciembre de 2019. Que el derecho a la estabilidad laboral reforzada no es un derecho absoluto ni limita o exige la facultad conferida por el legislador. Que el empleador no está obligado a lo imposible, es una carga desproporcionada imputar responsabilidad de extender el contrato de trabajo hasta finalizar el proceso de rehabilitación, sin norma que así lo determine y considerando que ha sido terminado tal como lo expuso la ARL SEGUROS BOLIVAR.

Por último, se solicita que se revoque en todas sus partes la decisión proferida mediante la Resolución No. 148 del 11 de febrero de 2020 y en su lugar se autorice a la empresa INDUSTRIAL AGRARIA LA PALMA LIMITADA EN LIQUIDACION a terminar el contrato del señor GEINER SANTOS ORTEGA.

IV. PRUEBAS ALLEGADAS EN LA ACTUACIÓN

Obra en el expediente las siguientes pruebas:

PRUEBAS APORTADAS POR EL SOLICITANTE:

- Copia de los estados financieros de la empresa año 20*6,
- Copia de los estados financieros de la empresa año 20*7,
- Copia de los estados financieros de la empresa año 20*8,
- Copia acta No. 90. Elevada a escritura pública No. 1242 de la notaría 46 inscrita el 30 de octubre de 2019, inscrita a su vez ante la Cámara de Comercio de Bogotá el 3° del mismo año, bajo el número 02520737 del libro IX y en la que la sociedad fue declarada disuelta y en estado de liquidación.
- Copia del aviso en prensa publicado en el diario el 13 de noviembre de 2019, avisando a los acreedores de la decisión del máximo órgano social de disolver y liquidar la empresa.
- Organigrama de la empresa,
- Descripción del cargo
- Contrato de trabajo del trabajador
- Soporte de las patologías del trabajador en CD
- Oficios dirigidos a la ARL Seguros Bolívar para que certifique si el trabajador ha recibido prestaciones económicas o asistenciales en esa entidad
- Oficio a la EPS Coomeva para que certifique si el trabajador ha recibido prestaciones económicas o asistenciales en esa entidad.
- Como anexos aporta poder y certificado de cámara de comercio de la empresa

PRUEBAS APORTADAS POR EL TRABAJADOR:

Escrito de fecha 7 de febrero de 2023 con radicado interno 136 se tiene los siguientes documentos:

- Copia de la historias clínicas y citas con los especialistas de diferentes entes de la salud (EPS, ARL)
- Copias de recomendaciones y restricciones emitidas por los diferentes médicos laborales (eps y ARL e INDUPALMALTDA)
- Copia de valoraciones realizadas por la ARL (Bolívar) y por la Junta Regional de Invalidez del Magdalena quedando pendiente la valoración por la Junta Nacional de Calificación de Invalidez.

PROCEDIMIENTO Y PRUEBAS DECRETADAS POR EL DESPACHO:

el

Continuación de Resolución "**Por medio de la cual se resuelve un recurso de Reposición en contra de la Resolución No. 148 del 11 de marzo de 2020**"

Auto de trámite No. 1074 de fecha 27 de diciembre de 2019, emitido por la doctora Belinda del Rosario Torres Infante, Coordinador del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámite del César, a través del cual se ordena comunicar a la apoderada de la empresa el inicio de la actuación, así como ordena darle traslado al trabajador GEINER SANTOS ORTEGA por un término de diez días para que ejerza su defensa y derecho de contradicción, solicitar a la ARL SEGUROS BOLIVAR y EPS COOMEVA para que certifique si el trabajador ha recibido prestaciones económicas o asistenciales de esa entidad indicando la causa- accidente o enfermedad, patología y tratamientos que se le hayan reconocido, así como las incapacidades reconocidas, si han habido orden de reubicación o restricciones médicas y ordena que se incorporen los documentos que reposan en el expediente con radicado 743 del 20 de diciembre de 2019 .

Oficio No. 9020011-0845 de fecha diciembre 27 de 2019, dirigida a la doctora MARIA JIMENA ESCANDON GARCIA donde le comunican la iniciación de la actuación administrativa, enviada con correo electrónico de fecha 7 de enero de 2020.

Oficio No. 902011-0844 de fecha 27 de diciembre de 2019, dirigido al trabajador GEINER SANTOS ORTEGA, por medio del cual se le traslada la solicitud presentada por su empleador, junto con guía de 472 RA225250631C0, del 2 de enero de 2020 y correo electrónico de fecha 7 de enero de 2020 y oficio No. 902011-0077 del 29 de enero de 2020 enviado al correo electrónico gesaor_123@hotmail.com el 29 de enero de 2020, oficios a través de los cuales se le corrió traslado de la solicitud de autorización para terminación de su contrato de trabajo.

Oficio No. 9020011-0846 de fecha diciembre 27 de 2019 dirigida a SEGUROS BOLIVAR, mediante la cual se le solicita certifique si el trabajador ha recibido prestaciones económicas o asistenciales de esa entidad indicando la causa- accidente o enfermedad, patología y tratamientos que se le hayan reconocido, así como las incapacidades reconocidas, si ha habido orden de reubicación o restricciones médicas y si se le ha dado de alta médica.

Oficio No. 9020011-0847 de fecha diciembre 27 de 2019 dirigida a COOMEVA E.P.S., mediante la cual se le solicita certifique si el trabajador ha recibido prestaciones económicas o asistenciales de esa entidad indicando la causa- accidente o enfermedad, patología y tratamientos que se le hayan reconocido, así como las incapacidades reconocidas, si ha habido orden de reubicación o restricciones médicas y si se le ha dado de alta médica.

Que mediante oficio recibido el 13 de enero de 2020 con el radicado No. 027 se recibió respuesta de la doctora MARIA JIMENA ESCANDON GARCIA apoderada de la empresa INDUSTRIAL AGRARIA LA PALMA LIMITADA EN LIQUIDACION, sobre algunos oficios no aportados en la solicitud.

Oficio No. 9020011-0075 de enero 29 de 2020 dirigido a SEGUROS BOLIVAR reiterando la solicitud efectuada mediante oficio No. 0846, dado que no fue resuelta en su totalidad.

Oficio No. 9020011-0076 de enero 29 de 2020 dirigida a COOMEVA EPS reiterando la necesidad de que responda el requerimiento efectuado mediante radicado No. 0847 del 27 de diciembre de 20219

Oficio No. 136 recibido el 7 de febrero de 2020 de parte del señor GEINER SANTOS ORTEGA, mediante el cual ejerce su defensa y derecho de contradicción.

of

Continuación de Resolución "**Por medio de la cual se resuelve un recurso de Reposición en contra de la Resolución No. 148 del 11 de marzo de 2020**"

V. FUNDAMENTOS LEGALES Y COMPETENCIA

Teniendo en cuenta los principios constitucionales de la función administrativa, que están establecidos especialmente en el artículo 209 de la Constitución Política que establece:

"Artículo 209. La función administrativa está al servicio de los intereses generales y se desarrolla con fundamento en los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad, mediante la descentralización, la delegación y la desconcentración de funciones. Las autoridades administrativas deben coordinar sus actuaciones para el adecuado cumplimiento de los fines del Estado. La administración pública, en todos sus órdenes, tendrá un control interno que se ejercerá en los términos que señale la ley."

Y la funciones conferidas en el artículo 2° de la Resolución 3783 de 2017 proferida por el Ministerio del Trabajo, acorde con lo dispuesto en el artículo 40 del Decreto Ley 2351 de 1965, subrogado por el artículo 67 de la ley 50 de 1990 y el Decreto Reglamentario 1469 de 1978 y, la Ley 361 de 1997, los inspectores de trabajo cuentan con la competencia para autorizar la terminación de contrato de trabajo para el trabajador que cuente con fuero de estabilidad reforzada por discapacitada y/o debilidad manifiesta.

Asu vez, El artículo 74 de la Ley 1437 de 2011 Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo establece que, por regla general, contra los actos definitivos procederán los recursos de reposición, ante quien expidió la decisión para que la aclare, modifique, adicione o revoque y el de apelación ante el inmediato superior administrativo o funcional con el mismo propósito.

El artículo 76 de la Ley 1437 de 2011, estableció la oportunidad y presentación de los recursos, este Despacho analiza que los recurso fueron presentados por correo electrónico dentro del término establecido por la Ley.

De conformidad con el Auto de Poder Preferente No. 0044 de 30 de octubre de 2020, expedido por el despacho de Viceministro de Relaciones Laborales e Inspección, a la luz del artículo 32 de la Ley 1562 de 2012, inciso 9, se ha otorgado la competencia a este Grupo Interno de Trabajo Unidad de Investigaciones Especiales, para resolver el presente Recurso.

VI. CONSIDERACIONES DEL DESPACHO

Este despacho considerará cada uno de los motivos de inconformidad expuestos por la recurrente a efectos de definir si es viable acceder a Reponer la Resolución No. 148 del 11 de marzo de 2020, por medio de la cual se resolvió una solicitud de autorización a empleador para la terminación de contrato de trabajo con fuero ocupacional del señor GEINER SANTOS ORTEGA.

El despacho otea que el funcionario de primera instancia indica en el acto recurrido, entre otras las siguientes consideraciones:

Que la empresa Industrial Agraria La Palma – Indupalma en Liquidación a través de su apoderada manifestó que el motivo de la solicitud de autorización para dar por terminado el contrato de trabajo del señor GEINER SANTOS ORTEGA, es una causal objetiva por estar en un proceso de liquidación aportando los documentos que permiten establecer con claridad la existencia de una causal objetiva, tal como lo contempla la Circular 049 de 2019 emitida por el Ministerio de trabajo y que estableció los criterios a tener en cuenta por parte del Inspector de trabajo con la autorización en estos casos.

Continuación de Resolución "**Por medio de la cual se resuelve un recurso de Reposición en contra de la Resolución No. 148 del 11 de marzo de 2020**"

Así mismo indicó también:

"Cuando el empleador solicita la terminación del vínculo y manifiesta que existe una causal objetiva. Se consideran como causales objetivas de terminación del contrato o vinculación laboral para los trabajadores con discapacidad o en situación de debilidad manifiesta por razones de salud, las mismas que rigen para cualquier otro trabajador del sector público o privado. En ese sentido, cuando se invoquen causales objetivas de terminación del contrato o de la vinculación laboral, y los documentos que permitan establecer con claridad la existencia de la causal objetiva. Cuando se invoquen las causales de expiración del plazo o de terminación de la obra o labor contratada y se trate de un trabajador que haya adquirido la discapacidad durante la vigencia de la relación laboral o se encuentre en debilidad manifiesta por razones de salud, EL EMPLEADOR DEBERA ACREDITAR Que se ha realizado el proceso de rehabilitación, para lo cual deberá oficial a la EPS o ARL a la que se encuentre afiliado el trabajador. Entre tanto no se haya dado de alta médica dentro del proceso de rehabilitación, la solicitud de autorización de despido se tramitará bajo lo indicado en el literal siguiente, si en todo caso existe incompatibilidad para continuar ejerciendo el cargo o cualquier otro dentro de la misma organización. Cuando en la solicitud de autorización de despido, se invoquen tanto justas causas como causales objetivas, el empleador deberá presentar los documentos requeridos como soporte para cada una de ellas, de acuerdo con los incisos anteriores; dicha solicitud se tramitará bajo un mismo procedimiento."

Para resolver el presente caso sub examine, este despacho analizara el fin que busca Ley 361 de 1997 en su artículo 26, y posteriormente se estudiara la causal alega por la apoderada de la empresa con el fin de determinar si el ad quo en sus anteriores argumentos actuó dentro del marco legal o no.

El Legislador con fin de proteger a las personas que presenten una afectación a su estado de salud, y evitar que los empleadores en forma unilateral y forma discriminatoria pudieran dar por terminado la relación laboral de los trabajadores por esta razón, incorporo en la Ley 361 de 1997 en su artículo 26 un fuero ocupacional para los trabajadores que gocen de una estabilidad laboral reforzada por vía del fuero de salud.

En relación con el estado de debilidad manifiesta del trabajador, encuentra este despacho que está demostrado que el trabajador sí tiene afectaciones de salud que le permite ser protegido bajo una estabilidad laboral reforzada, sin embargo, esta protección no es absoluta, sino, que como todo derecho subjetivo tiene un alcance limitado o temporal, tal como lo consagra el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y que prescribe:

"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 fueron 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".

Continuación de Resolución "**Por medio de la cual se resuelve un recurso de Reposición en contra de la Resolución No. 148 del 11 de marzo de 2020**"

Ahora bien, esta norma tiene como objetivo promover la inclusión y participación de las personas que presentan un estado de discapacidad, y a la postre, evitar que los ámbitos laborales sean espacios de segregación, exclusión y distinción, por razones de esta discapacidad.

En esta dirección, la disposición que protege al trabajador con discapacidad en la fase de la extinción del vínculo laboral tiene la finalidad de salvaguardar su estabilidad frente a comportamientos discriminatorios, entendiéndose a aquellos que tienen como propósito o efecto su exclusión del empleo fundado en su deficiencia física, sensorial o mental. Esto, en oposición, significa que las decisiones motivadas en un principio de razón objetiva son legítimas en orden a dar por concluida la relación de trabajo.

Lo anterior se afirma del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, pues, claramente, en ese precepto no se prohíbe el despido del trabajador en situación de discapacidad, lo que la Ley sanciona es que tal acto esté precedido de un criterio discriminatorio. Obsérvese que la citada norma dispone que "*ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación*", lo que, contrario sensu, quiere decir que, si el motivo no es su estado biológico, fisiológico o psíquico, la protección que tiene la Ley no opera.

Sobre la autorización de terminación del contrato de trabajo de una persona en estado de protección especial, la Honorable Corte Suprema de Justicia en Sentencia SL1360-2018, Radicado 53394, Magistrada Ponente CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO manifiesto lo siguiente:

"(a) La prohibición del artículo 25 de la Ley 361 de 1997 pesa sobre los despidos motivados en razones discriminatorias, lo que significa que la extinción del vínculo laboral soportada en una justa causa legal es legítima.

(b) A pesar de lo anterior, si, en el juicio laboral, el trabajador demuestra su situación de discapacidad, el despido se presume discriminatorio, lo que impone al empleador la carga de demostrar las justas causas alegadas, so pena de que el acto se declare ineficaz y se ordene el reintegro del trabajador, junto con el pago de los salarios y prestaciones insolutas, y la sanción de 180 días de salario.

(...)

..., el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 no consagra una estabilidad absoluta, incondicional e indisoluble para el empleado discapacitado, habida cuenta que lo que prohíbe la norma son los despidos fundados en motivos discriminatorios".

Corolario de lo anterior, se puede afirmar que la estabilidad laboral reforzada no es absoluta, ni mucho menos lo que busca proteger es que un trabajador de la empresa no sea despedido, lo que realmente busca la norma es que el despido no sea discriminatorio y que su única causa sean las enfermedades o afectaciones de salud de los trabajadores.

Lo anterior no omite que la ley laboral protege de manera especial a los trabajadores en situación de discapacidad o disminución física, y la jurisprudencia así lo ha entendido, como en la Corte Constitucional a través de la sentencia T-141/2016 en la que estableció:

"DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONA EN CONDICION DE DISCAPACIDAD O DISMINUCION FISICA.

El derecho a la estabilidad reforzada para personas en situación de debilidad manifiesta por razones de salud ha sido construido con apoyo a los mandatos constitucionales contenidos en los artículos 1º, 13,

Continuación de Resolución "**Por medio de la cual se resuelve un recurso de Reposición en contra de la Resolución No. 148 del 11 de marzo de 2020**"

47, 54 y 95. *El principio de estabilidad en el empleo, consiste en la garantía de permanecer en él y gozar de cierta seguridad en la continuidad del vínculo contraído*"

En concordancia con la sentencia T-320/16, proferida por el Magistrado Ponente Alberto Rojas Ríos, la cual manifiesta:

"El derecho a la estabilidad laboral reforzada consiste en: "(i) el derecho a conservar el empleo; (ii) a no ser despedido en razón de la situación de vulnerabilidad; (iii) a permanecer en el empleo hasta que se requiera y siempre que no se configure una causal objetiva que conlleve la desvinculación del mismo; y; (iv) a que la autoridad laboral competente autorice el despido, con la previa verificación de la estructuración de la causal objetiva, no relacionada con la situación de vulnerabilidad del trabajador, que se aduce para dar por terminado el contrato laboral, so pena que, de no establecerse, el despido sea declarado ineficaz".

De igual forma la sentencia T-320/16 determina claramente los derechos que le asisten a este grupo de personas a fin de garantizarles una estabilidad laboral y a desarrollar su labor sin ningún tipo de discriminación, tal es así que el legislador en vía de brindar una mayor protección a las personas con estabilidad laboral reforzada, dada su vulnerabilidad por su estado de salud y con el fin de que no se desconocieran sus derechos despidiéndolos en razón de sus limitaciones, impuso en desarrollo del principio de estabilidad en el empleo, la obligación de todo empleador de acudir a la autoridad competente para solicitar la autorización de terminación de contratos laborales de este tipo de trabajadores. Autoridad que solo procederá a autorizar el despido en caso de que encuentre debidamente soportada la materialización de una justa causa o causa objetiva de aquellas contempladas por la legislación colombiana en materia laboral que no se encuentre relacionada con la situación de vulnerabilidad del trabajador.

Pensar que existen derechos absolutos es una falacia jurídica; habida consideración que en el ámbito jurídico todos los derechos subjetivos son relativos, aun cuando se trate de personas que gozan de protección especial.

Sobre la inexistencia de derechos absolutos la Honorable Corte Constitucional en Sentencia C-475/97, con ponencia del Magistrado EDUARDO CIFUENTES MUÑOZ manifestó:

"Si el sistema constitucional estuviese compuesto por derechos ilimitados sería necesario admitir (1) que se trata de derechos que no se oponen entre sí, pues de otra manera sería imposible predicar que todos ellos gozan de jerarquía superior o de supremacía en relación con los otros; (2) que todos los poderes del Estado, deben garantizar el alcance pleno de cada uno de los derechos, en cuyo caso, lo único que podría hacer el poder legislativo, sería reproducir en una norma legal la disposición constitucional que consagra el derecho fundamental, para insertarlo de manera explícita en el sistema de derecho legislado. En efecto, de ser los derechos "absolutos", el legislador no estaría autorizado para restringirlos o regularlos en nombre de otros bienes, derechos o intereses constitucionalmente protegidos. Para que esta última consecuencia pueda cumplirse se requeriría, necesariamente, que las disposiciones normativas que consagran los "derechos absolutos" tuviesen un alcance y significado claro y unívoco, de manera tal que constituyeran la premisa mayor del silogismo lógico deductivo que habría de formular el operador del derecho. como la concepción "absolutista" de los derechos en conflicto puede conducir a resultados lógicos y conceptualmente inaceptables, la Carta opta por preferir que los derechos sean garantizados en la mayor medida posible, para lo cual deben sujetarse a restricciones adecuadas, necesarias y proporcionales que aseguren su coexistencia armónica."

27 MAY 2022

Continuación de Resolución **"Por medio de la cual se resuelve un recurso de Reposición en contra de la Resolución No. 148 del 11 de marzo de 2020"**

Así mismo, lo ha sostenido la Honorable Corte Constitucional en sentencia C-531/00 con ponencia del Magistrado A_VARO TAFUR GALVIS cuando argumento:

"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"1.

Como se desprende del análisis normativo y jurisprudencia, no se presenta vulneración al derecho protección especial de persona en estado de debilidad manifiesta por razones de salud, cuando el Ministerio de Trabajo autoriza el despido, siempre que exista un motivo que nada tiene que ver con sus afectaciones de salud.

Nuevamente este Coordinación reitera que la garantía a la estabilidad laboral contenida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, tiene el propósito de brindar protección contra la discriminación en el trabajo (*entendida esta como lo prevé el Convención 111 de la OIT y los artículos 7 al 14 de la recomendación 169 que es complementaria o reglamentaria del Convención 159*). Con este propósito, la estabilidad laboral reforzada sirve de medio idóneo y necesario para la materialización de la readaptación profesional y en el empleo de las personas con una discapacidad relevante en el trabajo, cuyo fundamento específico internacional, para el mundo del trabajo, se encuentra en las recomendaciones 95 y 168 de la OIT. Tales fines son promovidos por los distintos instrumentos internacionales de derechos humanos de orden universal y americano vinculantes para Colombia con la ratificación (*en virtud de lo previsto en los artículos 53, 93 y demás preceptos de la Constitución que sustentan el concepto de bloque de constitucionalidad*), y pregonan y garantizan la inclusión social de las personas en condiciones de «discapacidad» o «invalidez», términos empleados por esos instrumentos internacionales.

Como se ha afirmado constante en el presente acto administrativo, lo que no está permitido al empleador es buscar terminar la relación laboral para discriminar a un trabajador por su estado de salud, y para entender mejor este concepto de no discriminación se tiene el concepto dado por la Honorable Corte Suprema de Justicia Sala Laboral, en Sentencia SL2841-2020, y que dice:

"Por no discriminación en el trabajo de las personas en estado de discapacidad relevante se ha de entender que ellos deben disfrutar de igualdad de trato y oportunidades en cuanto al acceso, la conservación y la promoción en un empleo que, siempre que sea posible, corresponda a su elección y a sus aptitudes individuales. Así se refiere también la recomendación 168 de la OIT que regula específicamente el tema de la igualdad de las personas con discapacidad en el campo del trabajo".

Como se puede colegir, la discriminación se presenta cuando se les da a varios trabajadores condiciones laborales diferente sin justificación legal alguna, o cuando a un trabajador con fuero ocupacional reforzada se le niega un ascenso por las patologías que padece, o cuando el empleador busca dar por terminado la relación laboral con el trabajador, por motivos de las enfermedades que padece el trabajador.

Empero, aun existiendo la solicitud de terminación del vínculo contractual por parte del empleador por el estado de debilidad manifiesta por razones de salud, por se no es una vulneración a la estabilidad laboral reforzada; en este caso lo que se debe hacer es un estudio de otros presupuestos para dar la autorización,

1 Sentencia T-427/92, M.P. Dr. Eduardo Cifuentes Muñoz.

Continuación de Resolución "**Por medio de la cual se resuelve un recurso de Reposición en contra de la Resolución No. 148 del 11 de marzo de 2020**"

como cuando la discapacidad o situación de salud del trabajador es incompatible e insuperable con el cargo que desempeña y no hay lugar donde reubicar al trabajador.

Así lo tiene consagrado el Ministerio de Trabajo en la circular interna No. 0049 del 1º de agosto de 2019, ítem "**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**" en su numeral A., se tiene "**cuando el empleador solicita la terminación del vínculo y manifiesta que existe justa causa de despido**". En su numeral B., se otea "**Cuando el empleador solicita la terminación del vínculo y manifiesta que existe una causal objetiva**" y en su numeral C., dice "**Cuando la discapacidad o situación de salud del trabajador sea incompatible e insuperable con el cargo que desempeña**". Como se otea no está prohibida la autorización de terminación del contrato de trabajo de un trabajador con estabilidad laboral reforzada, lo que se prohíbe es que sea discriminatorio el motivo de terminación del contrato laboral.

En cuanto a los argumentos esbozados por el recurrente, tenemos que al revisar las razones que motivaron a la empresa a solicitar la autorización para la terminación del contrato de trabajo del señor GEINER SANTOS ORTEGA, es la decisión de los socios de disolver y liquidar la empresa, así lo manifiesta la apoderada en los folios 4 y 9 del expediente, además de fundamentar con cifras las razones que impulsaron esta decisión de parte de los socios de la compañía. De igual forma al analizar el recurso de reposición y en subsidio el de apelación se observa que el recurrente ratifica que la solicitud se elevó a causa de la decisión de disolución y liquidación de la compañía tomada por los socios en acta de junta de socios de fecha 30 de octubre de 2019, además de ser esta, una causal legal contemplada en el artículo 61 del C.S.T., como causal de terminación del contrato de trabajo. De igual manera se constata que a folios 51 al 60 reposa la escritura pública No. 1242 de fecha 30 de octubre de 2019 otorgada en la Notaría 46 del Circulo de Bogotá donde se determina como acto la DISOLUCION DE SOCIEDAD COMERCIAL de razón social INDUSTRIAL AGRARIA LA PALMA LTDA. INDUPALMA LTDA con Nit 860.006.780, documento en el cual se transcribe el contenido del Acta No. 90 del 30 de octubre de 2019 donde se consignó en el Resuelve:

"PRIMERO: Con base en lo previsto en el ordinal 6º del artículo 218 del Código de Comercio declarar, a partir de la fecha, disuelta y en estado de liquidación a la sociedad INDUSTRIAL AGRARIA LA PALMA LTDA. INDUPALMA LTDA... (...)

SEGUNDO: En consecuencia, se dará comienzo al trámite de liquidación privada, de conformidad con lo previsto en los estatutos y la ley (...)" (ver folio 56).

Por otro lado, a folios del 21 al 30 reposa un certificado de Cámara de Comercio de Bogotá de fecha 14 de noviembre de 2019 donde se certifica la inscripción de la escritura pública 1242 de la Notaria 46 de Bogotá del 30 de octubre de 2019 bajo el número 02520737 del libro IX, escritura que contiene el acta 90 por medio de la cual se declara la disolución y en estado de liquidación, circunstancia corroborada el 01 de diciembre de 2021 a través del RUES.

En este punto es pertinente citar lo determinado por el Código de Comercio que indica cual es la prueba idónea para demostrar la condición de liquidación de una persona jurídica, en su artículo 117 que reza:

Art. 117: Prueba de la existencia, cláusulas del contrato y representación de la sociedad: La existencia de la sociedad y las cláusulas del contrato se probarán con certificación de la cámara de comercio del domicilio principal, en la que constará el número, fecha y notaría de la escritura de

Continuación de Resolución **"Por medio de la cual se resuelve un recurso de Reposición en contra de la Resolución No. 148 del 11 de marzo de 2020"**

constitución y de las reformas del contrato, si las hubiere; el certificado expresará, además, la fecha y el número de la providencia por la cual se le concedió permiso de funcionamiento y, en todo caso, la constancia de que la sociedad no se halla disuelta.

Para probar la representación de una sociedad bastará la certificación de la cámara respectiva, con indicación del nombre de los representantes, de las facultades conferidas a cada uno de ellos en el contrato y de las limitaciones acordadas a dichas facultades, en su caso.

Sin perjuicio de lo anterior, para que la persona jurídica pueda actuar en el mundo mercantil la constitución ya sea por escritura pública o por acta, según corresponda de acuerdo al tipo societario debe inscribirse en el registro mercantil (numeral 9 artículo 28 y artículos 111, 112 y 116 ídem)

Lo anterior reiterado por la Superintendencia de Sociedades, al referirse a la vía para demostrar la existencia y representación de una sociedad, así como su liquidación

"(...) Siendo la norma transcrita de contenido imperativo, es decir de obligatorio cumplimiento, es de concluir que la única vía para demostrar la existencia y representación de la sociedad es el certificado expedido por la Cámara de Comercio del domicilio social Cuenta final de liquidación. Cumplido el imperativo legal previsto en el artículo 247 del Código de Comercio, que corresponde a pagar el pasivo externo de la sociedad, el remanente, debe distribuirse entre los asociados; en los casos de insuficiencia de los activos sociales, el proceso liquidatorio necesariamente debe agotarse, dejándose constancia en un acta, documento que al tenor de lo dispuesto por el artículo 248 ídem, deberá ser aprobado por la asamblea o junta de socios junto con las cuentas de los liquidadores, decisiones que podrán adoptarse con el voto favorable de la mayoría de los asociados que concurren, cualquiera que sea el valor de las partes de interés, cuotas o acciones que representen en la sociedad. La cuenta final de liquidación se protocolizará en una notaría del lugar del domicilio social, junto con las diligencias de inventario de los bienes sociales y con la actuación judicial en su caso, documento que deberá registrarse en la Cámara de Comercio. (Artículo 247. en concordancia con el artículo 28 numeral 9 ídem). De lo expuesto es de concluir, que una vez inscrita en el registro mercantil la cuenta final de liquidación desaparece del mundo jurídico la sociedad, y por ende todos sus órganos de administración y de fiscalización si existieren, desapareciendo así del tráfico mercantil como persona jurídica, en consecuencia, no puede de ninguna manera seguir actuando ejerciendo derechos y adquiriendo obligaciones..." (subrayado fuera de texto)²

Por otro lado tenemos que el artículo 222 del Código de Comercio, indica que toda sociedad que se encuentre disuelta, procederá de inmediato a su liquidación, y en consecuencia no podrá iniciar nuevas operaciones en desarrollo de su objeto social y deberá proseguir con los actos necesarios para su liquidación, pues como lo ha afirmado la Superintendencia de Sociedades en oficio 220-101650 del 20 de octubre³, la finalidad del proceso liquidatorio es la realización de los activos para cubrir el pasivo externo e interno de la compañía, inclusive los destinados en el contrato social a ser distribuidos en especie, cuando los mismos sean insuficientes para tal fin.

² Oficio 220-036327 mayo 21 de 2008, consultado en https://www.supersociedades.gov.co/nuestra_entidad/normatividad/normatividad_conceptos_juridicos/28700.pdf

³https://www.supersociedades.gov.co/nuestra_entidad/normatividad/normatividad_conceptos_juridicos/31082.pdf

Continuación de Resolución **"Por medio de la cual se resuelve un recurso de Reposición en contra de la Resolución No. 148 del 11 de marzo de 2020"**

Conforme lo evidenciado en el expediente del radicado 743 del 20 de diciembre de 2019 y de acuerdo a lo normado, observamos que efectivamente la empresa INDUSTRIAL AGRARIA LA PALMA LTDA. INDUPALMA LTDA EN LIQUIDACION, con Nit 860.006.780 se encuentra disuelta y en estado de liquidación, por lo cual es claro que estando en este estado, debe haber suspendido el desarrollo de su actividad social e iniciado los actos propios para terminar su operación y concluir en su liquidación, estando permitido para estas sociedades solamente adelantar actividades encaminadas a su inmediata liquidación, esto en concordancia con lo establecido en el literal e) del numeral 1 del artículo 61 del Código Sustantivo de Trabajo, relacionada con la terminación del contrato de trabajo por liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento.

Ahora bien, en cuanto a los lineamientos determinados en la circular 049 de 2019 emitida por este ministerio, efectivamente se constata que el literal B se refiere a la existencia de una causal objetiva, indica que el empleador debe manifestar su solicitud por escrito y aportar los documentos que permitan establecer con claridad la existencia de la causal objetiva y que cuando el inspector de trabajo constate la existencia de la misma y corrobore que no se relaciona directamente con la situación de debilidad manifiesta por razones de salud del trabajador procederá a expedir la correspondiente autorización, dicho esto vemos que en la decisión emitida a través de la resolución 148 del 11 de marzo de 2020, el funcionario que suscribe dicho acto administrativo, pese a establecer que la solicitud de autorización fue fundamentada en la circunstancia de liquidación de la empresa, la funcionaria cita como causales invocadas las de expiración del plazo o de terminación de la obra y fundamenta su decisión que el trabajador GEINER SANTOS ORTEGA, no ha sido dado de alta médica en su proceso de rehabilitación por enfermedad laboral, y como consecuencia resolvió NO AUTORIZAR la terminación del contrato del señor GEINER SANTOS ORTEGA, desconociendo las causales legales válidas que proceden para autorizar la terminación de un contrato de trabajo como lo es la liquidación de la empresa.

Por lo anterior, es claro que la decisión desconoció la causal invocada por el empleador, la cual resulta ser legalmente válida y que está demostrada tal como lo exige la ley (a través del certificado de Cámara de Comercio), y en su lugar cita como causal la expiración del plazo o terminación de la obra, aplicando los lineamientos que para esta causal indica la Circular 049 de 2019, sin tener en cuenta que en el expediente está demostrado que entre el señor GEINER SANTOS ORTEGA y la empresa INDUSTRIAL AGRARIA LA PALMA LTDA. -INDUPALMA LTDA EN LIQUIDACION hay un contrato de trabajo a término indefinido, tal como lo reconocen tanto el empleador (fl. 7) y el trabajador (fl.110), lo que a simple lectura hubiese descartado la posibilidad de aplicar la causal objetiva de expiración del plazo o labor contratada.

Efectivamente el literal B) de la circular 049 del 2019, emite unos lineamientos de manera general para los eventos de las causales objetivas, es el caso de los párrafos uno, dos cuatro y cinco, sin embargo en el párrafo tercero dicho literal se refiere de manera específica a la causal de expiración del plazo o de terminación de la obra o labor contratada indicando que cuando se presente esta causal se debe verificar que el proceso de rehabilitación del trabajador se ha realizado y que entre tanto no se haya dado el alta médica la solicitud debe tramitarse bajo el literal C que se refiere a la demostración de la incompatibilidad e insuperabilidad de la debilidad manifiesta o situación de salud del trabajador, lineamientos que no aplican para el caso sub lite, toda vez que la casual invocada y soportada por la empresa INDUSTRIAL AGRARIA LA PALMA LTDA. -INDUPALMA LTDA EN LIQUIDACION no corresponde a esta causal, sino que corresponde a la **liquidación de la empresa**.

Ahora bien, respecto a lo que aduce el recurrente con relación al evento si el trabajador ha sido de alta médica o no, y aunque este requisito no opera para la causal de liquidación de la empresa, se procedió a

Continuación de Resolución **"Por medio de la cual se resuelve un recurso de Reposición en contra de la Resolución No. 148 del 11 de marzo de 2020"**

verificar si al trabajador se le había emitido el alta médica o no, y de acuerdo a lo certificado por la ARL SEGUROS BOLIVAR en comunicación de fecha 10 de febrero de 2020, que reposa a folio 195 del expediente se observa que esta entidad se pronunció respecto del asunto indicando que el señor GEINER SANTOS ORTEGA finalizó tratamiento para eventos de accidentes de trabajo del 2014 y 2017 con fecha de última valoración 22 de diciembre de 2019, en donde se le dio de alta y no se consideró tratamiento adicional, encontrándose en controversia frente a la Junta Nacional de Calificación de Invalidez el porcentaje de PCL, por lo tanto el trabajador si tiene A_TAMÉDICA contrario a lo afirmado por la funcionaria que emitió la Resolución 148 del 11 de marzo de 2020.

En lo que respecta a la prestación de los servicios asistenciales y médicos del trabajador, estando vigente la Ley 776 de 2002, en caso de que las enfermedades sean de carácter laboral o profesional deben ser atendidas por la ARL correspondiente, que en el caso concreto le corresponde a la ARL SEGUROS BOLIVAR de conformidad con lo normado en el parágrafo 2 del artículo 1 de la citada ley.

Concluye este Despacho que luego del análisis efectuado a la decisión de primera instancia y los argumentos esbozados por el recurrente en su escrito de reposición, que se evidencia la existencia de la causal objetiva que de conformidad con la circular interna No. 0049 del 1º de agosto de 2019, ítem **"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"** numeral B. y que refiere a **"Cuando el empleador solicita la terminación del vínculo y manifiesta que existe una causal objetiva"** como es el estado de liquidación de la empresa INDUSTRIAL AGRARIA LA PALMA LTDA. -INDUPALMA LTDA EN LIQUIDACION, y que la misma quedó debidamente soportada, tal como se detalló anteriormente, por lo que no le queda a este despacho más que revocar la decisión tomada en la Resolución No. 148 del 11 de marzo de 2020.

Corolario de los argumentos esgrimidos en el presente Acto Administrativo, este despacho autorizara el despido de la terminación del contrato de trabajo del señor GEINER SANTOS ORTEGA, identificado con cédula de ciudadanía No.1.102.353.716, suscrito con la empresa INDUSTRIAL AGRARIA LA PALMA LIMITADA EN LIQUIDACIÓN -INDUPALMA EN LIQUIDACION, habida consideración que la terminación del vínculo contractual se basa en una causal objetiva y no tiene como motivo el estado de salud del trabajador.

El Coordinador del Grupo Interno de Trabajo de la Unidad de Investigaciones Especiales, les aclara a las partes intervinientes en el presente trámite, que el Ministerio de Trabajo no ostenta competencias para declarar derechos de acuerdo con lo establecido en los artículos 485 y 486 del Código Sustantivo del Trabajo, ni está declarando que la presente Autorización sea un despido es justo o injusto, ya que esta valoración de justa causa o no, le corresponde a la Justicia Ordinaria en su especialidad laboral, habida cuenta que la competencia de este Ministerio está en solo verificar que la razón de terminación de la relación laboral no sea por su estado discapacidad del trabajador, tal como se estudió en el presente acto administrativo.

En mérito de lo expuesto, El Coordinador del Grupo Interno de Trabajo de la Unidad de Investigaciones Especiales de la Dirección de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial,

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO: REVOCAR en su integridad la Resolución No. 148 del 11 de marzo de 2020, emanada de la Coordinación del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de la Dirección Territorial del

Continuación de Resolución "Por medio de la cual se resuelve un recurso de Reposición en contra de la Resolución No. 148 del 11 de marzo de 2020"

Cesar del Ministerio del Trabajo, y en consecuencia **AUTORIZAR** la terminación del contrato de trabajo del señor GEINER SANTOS ORTEGA, identificado con cédula de ciudadanía No. 1.102.353.716, suscrito con la empresa INDUSTRIAL AGRARIA LA PALMA LIMITADA EN LIQUIDACIÓN -INDUPALMA EN LIQUIDACION con NIT. No. 860006780-4, por las consideraciones contenidas en este proveído.

ARTÍCULO SEGUNDO: COMUNICAR a las partes jurídicamente interesadas, el contenido de la presente resolución conforme a lo dispuesto en el artículo 4° del Decreto Legislativo No. 491 de 2020 y el numeral 9° del artículo 3° del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, así:

- EMPRESA INDUSTRIAL AGRARIA LA PALMA LIMITADA – INDUPALMA EN LIQUIDACION, a través de su apoderada, doctora María Claudia Escandón García, al correo electrónico mcescandon@escandonabogados.com y/o en la carrera 11 No. 86-53 oficina 701 Edificio Segovia de la ciudad de Bogotá, D.C.
- Al trabajador **GEINER SANTOS ORTEGA**, identificado con cedula de ciudadanía No. 1.102.353.716 al correo electrónico: gesaor123@hotmail.com y/o Dirección: carrera 12 # 14-01 Barrio Buenos Aires, San Martín, Cesar.

ARTÍCULO TERCERO: INFORMAR que contra el presenta acto administrativo no procede recurso alguno.

ARTICULO CUARTO: LIBRAR las comunicaciones pertinentes.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE


HERNÁN LEAL BRIÑEZ

27 MAY 2022

Coordinador del Grupo Interno de Trabajo Unidad de Investigaciones Especiales.