



El empleo  
es de todos

Mintrabajo

Yopal, 17 de julio del 2019

Al responder por favor citar este número de radicado

Señor(a),  
JULIO ROBERTO CELY PUERTO  
CALLE 21ª No. 28 – 30  
YOPAL - CASANARE

**ASUNTO: NOTIFICACION POR AVISO EN PÁGINA ELECTRÓNICA O EN LUGAR DE  
ACCESO AL PÚBLICO  
Radicación 2174 - 2016**

Respetado Señor(a),

Por medio de la presente se **NOTIFICA POR AVISO** a la empresa JULIO ROBERTO CELY PUERTO, de la decisión de la RESOLUCION No. 0351 de fecha 21 de Noviembre del 2018, proferido por la coordinación IVC, a través del cual se "RESUELVE RECURSO DE REPOSICION".

En consecuencia se publica el presente aviso por un término de cinco (5) días así como también un anexo que contiene una copia íntegra, auténtica y gratuita de la decisión aludida en cuatro (4) folios, se le advierte que la notificación se considerará surtida al finalizar el día siguiente del retiro de este aviso.

Atentamente,

Anexo lo anunciado en cuatro (4) folios por ambas caras

{\*FIRMA\*}  
SANDRA FABIOLA DIAZ CHAVITA  
AUXILIAR ADMINISTRATIVO 4044 - 12

*nota: teniendo en cuenta que el sistema de correspondencia babel no funciona se deja constancia y se procede expedir las siguientes comunicaciones.*

Dirección: Calle 9 No 21 – 09 Segundo piso Yopal – Casanare  
teléfono 5186868 ext 8502  
Correo: [dltcasanare@mintrabajo.gov.co](mailto:dltcasanare@mintrabajo.gov.co)





Libertad y Orden

**MINISTERIO DEL TRABAJO  
DIRECCION TERRITORIAL DE CASANARE  
GRUPO DE PREVENCION, INSPECCION, VIGILANCIA Y CONTROL**

**RESOLUCIÓN NÚMERO 0351 DE 2018  
(21 de noviembre de 2018)**

**"Por la cual se resuelve un recurso de reposición"**

**La Coordinadora del Grupo Interno de Trabajo de Prevención, Inspección, Vigilancia, Control y resolución de Conflictos, en uso de las facultades establecidas en la Resolución 2143 del 28 de mayo de 2014 y el artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 7 de la Ley 1610 de 2013 y**

**CONSIDERANDO:**

Que previo trámite de autorización de despido de trabajador en estado de discapacidad solicitado por la empresa J&M INGENIERIA SAS con Nit. 900.103.645-8, donde solicita autorización de terminación de contrato del señor JULIO ROBERTO CELY PUERTO identificado con C.C. N° 9'655.867, se procedió mediante Resolución N° 013 de fecha 30/01/2017, a proferir decisión de primera instancia mediante la cual se decidió: (folio 99-101)

*"ARTÍCULO PRIMERO: NO Autorizar la terminación de vínculo laboral existente entre el trabajador JULIO ROBERTO CELY PUERTO identificado con C.C. N° 9.655.867 y la empresa J&M INGENIERIA SAS Nit. 900.103.645-8. de conformidad a la parte motiva de esta providencia.*

*ARTÍCULO SEGUNDO: Notificar a las partes jurídicamente interesadas; del contenido de la presente Resolución en los términos previstos en los artículos 67 y 69 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo (Ley 1437 de 2011).*

*ARTICULO TERCERO: Advertir a las partes que contra la presente resolución proceden los recursos de Ley."*

Que el representante legal de la empresa J&M INGENIERIA SAS se notifica personalmente de dicha resolución el día 06 de marzo de 2017. (Folio 104)

Que mediante escrito de fecha 16 de marzo de 2017 y con número de radicado N°1166, el señor MIGUEL ANGEL CASTILLO SILVA en su calidad de representante legal de J&M INGENIERIA SAS, presenta ante esta Dirección territorial, recurso de reposición y en subsidio de apelación, en contra de la Resolución N° 013 de fecha 30/01/2017. (Folios 105 a 108)

Que, siendo los competentes para el estudio del recurso de reposición, se procede a desatar dicho recurso, en cumplimiento de la normatividad aplicable a la materia.

**DEL RECURSO PRESENTADO POR EL SEÑOR MIGUEL ANGEL CASTILLO SILVA EN SU CALIDAD DE REPRESENTANTE LEGAL DE J&M INGENIERIA SAS**

La recurrente se opone a la decisión de no autorización y solicita se conceda la misma, basándose en los siguientes argumentos:

1. Revisión de la situación, toda vez que el señor Julio Roberto Cely ya se encuentra calificado con una pérdida de capacidad laboral del 24.80%
2. Que las causas que dieron origen a la relación laboral culminaron una vez finalizó el contrato entre la empresa J&M INGENIERIA SAS y EQUION ENERGIA LIMITED

#### **DEL RECURSO DE REPOSICIÓN Y EN SUBSIDIO EL DE APELACIÓN:**

Encuentra el despacho que es procedente el estudio del recurso propuesto contra Resolución N° 013 de fecha 30/01/2017; de conformidad con lo dispuesto por los artículos 74, 76 y 77 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso administrativo - Ley 1437 de 2011, encontrando que los mismos fueron presentados dentro del término legal establecido.

#### **CONSIDERACIONES**

El cumplimiento de las disposiciones en materia laboral es una de las funciones del Ministerio del Trabajo. Ello se deriva del contenido del artículo 17 del Código Sustantivo del Trabajo que radica la competencia en las autoridades administrativas del trabajo para la vigilancia de las disposiciones sociales así como del artículo 485 y 486 del C.S.T. subrogado por el artículo 41 del Decreto 2351 de 1965 y modificado por el artículo 20 de la Ley 584 de 2000 que ratifica la competencia especial sobre la vigilancia y control del cumplimiento de normas laborales y de seguridad social; así mismo la facultad para imponer las sanciones pertinentes, en armonía con el Decreto -Ley 4108 de 2011. Las funciones de inspección, vigilancia y control en esta materia se concretan en la Constitución de la OIT y en los Convenios 81 y 129 de la OIT, entre otras disposiciones.

Entrando en el recurso en concreto, este despacho considera necesario manifestar que:

La recurrente argumenta de manera acertada que dentro de la resolución que niega la autorización no se tuvieron en cuenta las circunstancias relacionadas con el tipo de contrato que ostentaba el trabajador, aunado a la situación de que, a la fecha de presentación del trámite, el trabajador ya contaba con una calificación de pérdida de capacidad laboral por parte del fondo de pensiones.

Al respecto, el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, prevé lo siguiente:

**"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."

Sobre el asunto, la Corte Constitucional en sentencia SU-049 de 2017, se pronunció indicando que los contratantes y empleadores deben contar con autorización de la Oficina de Trabajo para la terminación del vínculo laboral de las personas que presenten una afectación médica de sus funciones que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares, protección que extiende a las relaciones laborales de carácter independiente "contratos de prestación de servicios", así:

*"Una vez las personas contraen una enfermedad, o presentan por cualquier causa (accidente de trabajo o común) una afectación médica de sus funciones, que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares, se ha constatado de manera objetiva que experimentan una situación constitucional de debilidad manifiesta, y se exponen a la discriminación. La Constitución prevé contra prácticas de esta naturaleza, que degradan al ser humano a la condición de un bien económico, medidas de protección, conforme a la Ley 361 de 1997. En consecuencia, los contratantes y empleadores deben contar, en estos casos, con una autorización de la oficina del Trabajo, que certifique la concurrencia de una causa constitucionalmente justificable de finalización del vínculo. [95] De lo contrario procede no solo la declaratoria de ineficacia de la terminación del contrato, sino además el reintegro o la renovación del mismo, así como la indemnización de 180 días de remuneración salarial o sus equivalentes."*

En el mismo sentido agrego:

*"Esta protección, por lo demás, no aplica únicamente a las relaciones laborales de carácter dependiente, sino que se extiende a los contratos de prestación de servicios independientes propiamente dichos. En efecto, esto se infiere en primer lugar del texto mismo del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, el cual establece que "ninguna persona en situación de discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su discapacidad, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo". Como se observa, la norma establece una condición para la terminación del contrato de una persona en situación de discapacidad, y no califica la clase de contrato para reducirla únicamente al de carácter laboral, propio del trabajo subordinado. Ciertamente, el inciso 2º de la misma disposición dice que, en caso de vulnerarse esa garantía, la persona tiene derecho a una indemnización "equivalente a ciento ochenta días del salario". Dado que el salario es una remuneración periódica inherente a las relaciones de trabajo dependiente, podría pensarse que esta indemnización es exclusiva de los vínculos laborales que se desarrollan bajo condiciones que implican vinculación a la planta de personal. Sin embargo, esta interpretación es claramente contraria a la Constitución pues crea un incentivo perverso para que la contratación de personas con problemas de salud se desplace del ámbito laboral al de prestación de servicios, con desconocimiento del principio de prevalencia de la realidad sobre las formas y de las garantías propias de las relaciones de trabajo dependiente."*

Ahora, respecto al mismo asunto se encuentra la posición de Corte Suprema de Justicia, quien en sentencia SL-1360-2018, indica que no es obligatorio acudir al Inspector de Trabajo cuando el empleador alega una justa causa para el despido de un trabajador en situación de discapacidad y que la controversia que surja por dicha decisión, deberá ser acreditada por el empleador en juicio; así:

*" La Sala de Casación Laboral, mediante sentencia SL1360-2018 al interpretar el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, esclareció que dicho precepto no prohíbe el despido del trabajador en situación de discapacidad, sino que «lo que se sanciona es que tal acto esté precedido de un criterio discriminatorio», por lo tanto, «la invocación de una justa causa legal excluye, de suyo, que la ruptura del vínculo laboral esté basada en el prejuicio de la discapacidad del trabajador; en este sentido, «a criterio de la Sala no es obligatorio acudir al inspector del trabajo, pues, se repite, quien alega una justa causa de despido enerva la presunción discriminatoria; es decir, se soporta en una razón objetiva».*

*Aclara que, «con todo, la decisión tomada en tal sentido puede ser controvertida por el trabajador, a quien le bastará demostrar su estado de discapacidad para beneficiarse de la presunción de discriminación, lo que de contera implica que el empresario tendrá el deber de acreditar en el juicio la ocurrencia de la justa causa. De no hacerlo, el despido se reputará ineficaz (C-531-2000) y, en consecuencia, procederá el reintegro del trabajador junto con el pago de los salarios y prestaciones dejados de percibir, más la sanción de 180 días de salarios consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997».*

«Así las cosas, la Corte abandona su criterio sentado en la sentencia CSJ SL36115, 16 mar. 2010, reiterada en SL35794, 10 ago. 2010, en la que se adoctrinó que el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 no consagra una presunción legal o de derecho, que permita deducir a partir del hecho conocido de la discapacidad del trabajador que su despido obedeció a un móvil sospechoso. En su lugar, se postula que el despido de un trabajador en estado de discapacidad se presume discriminatorio, a menos que el empleador demuestre en juicio la ocurrencia real de la causa alegada».

(...)

#### ACLARACIÓN DE VOTO

No obstante lo expuesto en la sentencia, me veo en la necesidad de aclarar mi voto para precisar que si bien el empleador puede terminar con justa causa y sin autorización del inspector del trabajo el contrato laboral de un trabajador con discapacidad, por ejemplo, cuando exista engaño, violencia, injuria, grave indisciplina, actos delictuosos, daños materiales intencionales, violación al deber de reserva, violación grave de las obligaciones del trabajador, reconocimiento de la pensión de vejez, entre otras causales de retiro que claramente poseen un contenido objetivo, hay una excepción: la causal consignada en el numeral 15 del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, relativa a «la enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter de profesional, así como cualquiera otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días». (...)

Ahora bien, respecto a lo expuesto en precedencia es necesario que el Despacho realice algunas precisiones:

De conformidad con el artículo 1 de la Ley 1610 de 2013 “por la cual se regulan algunos aspectos sobre las Inspecciones del Trabajo y los acuerdos de formalización laboral”, la competencia general de inspección, vigilancia y control en materia laboral individual del sector privado y en materia colectiva de los sectores público y privado es asignada a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social.

*“Artículo 10. Competencia general. Los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social ejercerán sus funciones de inspección, vigilancia y control en todo el territorio nacional y conocerán de los asuntos individuales y colectivos en el sector privado y de derecho colectivo del trabajo del sector público.”*

Igualmente, el artículo 2° de la Ley 1610 de 2013, establece los principios orientadores de Las Inspecciones del Trabajo y Seguridad Social en el desempeño de sus funciones y competencias así:

*“Las Inspecciones del Trabajo y Seguridad Social en el desempeño de sus funciones y competencias se regirán por los principios contenidos en la Constitución Política de Colombia, los Convenios Internacionales, en especial los de la Organización Internacional del Trabajo ratificados por Colombia y demás normas sobre inspección del trabajo y del ejercicio de la función administrativa.”*

Concordantemente, el numeral 2 del artículo 3° de la Ley 1610 de 2013 prevé como una de las funciones principales de las Inspecciones del Trabajo y Seguridad Social la función coactiva o de policía administrativa así:

*“Como autoridades de policía del trabajo, la facultad coercitiva se refiere a la posibilidad de requerir o sancionar a los responsables de la inobservancia o violación de una norma del trabajo, aplicando siempre el principio de proporcionalidad.”*

Adicionalmente, el numeral 2 del artículo 486 C.S.T. determina:

*“Los funcionarios del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social que indique el Gobierno, tendrán el carácter de autoridades de policía para lo relacionado con la vigilancia y control de que trata el numeral anterior y están facultados para imponer cada vez multas equivalentes al monto de uno (1) a cinco mil (5.000) veces el salario mínimo mensual vigente según la gravedad de la infracción y mientras esta subsista, sin perjuicio de las demás sanciones contempladas en la normatividad vigente. Esta multa se destinará al Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA.*

*La imposición de multas, de otras sanciones o de otras medidas propias de su función como autoridades de policía laboral por parte de los funcionarios del Ministerio del Trabajo que cumplan funciones de inspección, vigilancia y control, **no implican en ningún caso, la declaratoria de derechos individuales o definición de controversias**”.* (Negrilla y subrayado fuera de texto)

Es así como los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social son autoridades de policía en el sentido del numeral 2 del artículo 3º de la Ley 1610 de 2013 y el numeral 2 del artículo 486 del C.S.T.

Adicionalmente, la jurisprudencia ha distinguido entre “poder de policía”, “función de policía” y “actividad de policía”.

La Función de policía, resaltada por la Corte Suprema de Justicia<sup>1</sup>, el Consejo de Estado<sup>2</sup> y la Corte Constitucional<sup>3</sup> por su carácter reglado, requiere *“la gestión administrativa concreta del poder de policía, ejercida dentro de los marcos impuestos por este”*<sup>4</sup>. Esto es, *“el ejercicio de competencias concretas asignadas por este a las autoridades administrativas de policía”*<sup>5</sup>. De acuerdo con la Corte Constitucional, esta función se dirige a hacer cumplir jurídicamente las disposiciones legales a través de actos administrativos y de acciones policivas, como parte de la protección del orden público, la cual tiene varias manifestaciones, bien *“en aquellos eventos en los cuales la autoridad administrativa ejerce su relación directa entre administración y administrado, o destinatario de la actuación, como cuando se limita a expedir una licencia”* (a) *“o a la definición de una situación concreta y precisa”* (b), *“con la expedición de disposiciones de carácter singular tales como órdenes, mandatos, prohibiciones, etc.”*<sup>6</sup>.

Lo anterior, exige al Inspector de Trabajo y Seguridad Social adoptar medidas para la vigilancia y control de las normas del Código Sustantivo del Trabajo y las demás disposiciones sociales en el sentido de los artículos 17 y 485 del C.S. del T. En lo que no están facultados, según el numeral 1 del artículo 486 C.S.T. es *“(…) para declarar derechos individuales ni definir controversias cuya decisión esté atribuida a los jueces, aunque sí para actuar en esos casos como conciliadores”*. Lo cual resulta armónico con el inciso segundo del artículo 486 C.S.T. según el cual *“la imposición de multas, de otras sanciones o de otras medidas propias de su función como autoridades de policía laboral por parte de los funcionarios del Ministerio del Trabajo que cumplan funciones de inspección, vigilancia y control, no implican en ningún caso, la declaratoria de derechos individuales o definición de controversias”*.

El Consejo de Estado ha establecido reiteradamente de conformidad con el numeral 1 del artículo 486 del C.S.T., que la función policiva laboral no sufre ni debe suplir la función jurisdiccional, razón por la cual

1. Cf. Corte Suprema de Justicia, Sala Plena, Ref. Expediente número 893., Actor: Carlos Fernando Osorio Bustos. M.P.: Manuel Gaona Cruz. Sentencia número 9. 21 de abril de 1982. En línea: [http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/csj\\_nf/sp/1982/csj\\_sp\\_09\\_21\\_04\\_1982.html](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/csj_nf/sp/1982/csj_sp_09_21_04_1982.html) (14.12.2012).
2. Cf. Consejo de Estado, Sección Primera, 9 de agosto de 1996, C.P.: Juan Alberto Polo Figueroa. Expediente No. 3139, Actor: Defensor del Pueblo y Otro, Autoridades Distritales. En línea: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=1184> (14.12.2012).
3. Cf. Corte Constitucional, Sentencia No. C-024/94, REF: Expediente N° D-350. Actor: Alirio Uribe Muñoz. M.P. Alejandro Martínez Caballero, 27 de enero de 1994. En línea: [http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/cc\\_sc\\_nf/1994/c-024\\_1994.html](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/cc_sc_nf/1994/c-024_1994.html) (14.12.2012).
4. Cf. Corte Suprema de Justicia, Sala Plena, Ref. Expediente número 893., Actor: Carlos Fernando Osorio Bustos. M.P.: Manuel Gaona Cruz. Sentencia número 9. 21 de abril de 1982. En línea: [http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/csj\\_nf/sp/1982/csj\\_sp\\_09\\_21\\_04\\_1982.html](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/csj_nf/sp/1982/csj_sp_09_21_04_1982.html).
5. Cf. Corte Suprema de Justicia, Sala Plena, Ref. Expediente número 893., Actor: Carlos Fernando Osorio Bustos. M.P.: Manuel Gaona Cruz. Sentencia número 9. 21 de abril de 1982. En línea: [http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/csj\\_nf/sp/1982/csj\\_sp\\_09\\_21\\_04\\_1982.html](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/csj_nf/sp/1982/csj_sp_09_21_04_1982.html) (14.12.2012).
6. Corte Constitucional, Sentencia C-117/06, Actor: Fernando Antonio Fuentes Perdomo, M. P. Jaime Córdoba Triviño, 22 de febrero de 2006. En línea: [http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/cc\\_sc\\_nf/2006/c-117\\_2006.html](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/cc_sc_nf/2006/c-117_2006.html) (14.12.2012).
7. Cf. Consejo De Estado, Sección Segunda, C.P.: Gaspar Caballero Sierra, 08 De Octubre De 1986, Referencia: Expediente número 89.; Consejo De Estado, Sección Segunda, C.P.: Nicolás Pájaro Peñaranda, 16 de octubre de 2003, Radicación: 11001-03-25-000-2000-0051-01 (397 -00); Consejo De Estado, Sección Segunda, C.P.: Javier Diaz Bueno, 30 de septiembre de 2009, Radicación: 824-99, En línea: <http://www.consejodeestado.gov.co/>

no define "conflictos jurídicos o económicos inter partes, atribuyendo o negando a cualquiera de los sujetos enfrentados, derechos o prerrogativas?"

De otra parte, mediante memorando No. 08SI201812030000021117 de fecha agosto 27 de 2018, la oficina jurídica de este Ente Ministerial emitió concepto sobre el asunto, indicando la falta de competencia del Ministerio del Trabajo para sancionar al Empleador por haber despedido a un Trabajador aforado por vulnerabilidad debido a condiciones de salud o discapacidad, en razón del despido mismo, así:

*"En caso de despido de Trabajador aforado laboral u ocupacionalmente por vulnerabilidad debido a cuestiones de salud o discapacidad, sin el permiso respectivo del Ministerio de Trabajo, cabe destacar que no se trata de un proceso administrativo sancionatorio, sino de un trámite omitido por el Empleador, que le trae como consecuencia sanciones, pero no impuestas por el Ministerio de Trabajo, sino las que el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas en situación de discapacidad y se dictan otras disposiciones, señala consistente en el pago de ciento ochenta días de salario, la cual se aplica de la misma manera cuando el Trabajador ha sido despedido sin autorización del Ministerio de Trabajo, como cuando el Trabajador ha sido discriminado por la situación de vulnerabilidad en la que se encuentra, amén de las relativas al reintegro del Trabajador, si a ello hubiere lugar, por ser fuero de estabilidad laboral Constitucional, norma que a la letra dice:*

**Artículo 26 - No discriminación a persona en situación de discapacidad-** *En ningún caso la discapacidad de una persona podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha discapacidad sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona en situación de discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su discapacidad, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.*

**No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su discapacidad, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren".** (Resaltado fuera de texto)

*La protección preconizada en la norma transcrita ut supra, se predicaría para todo Trabajador que se encuentra en estado de vulnerabilidad con respecto a la Empresa o Entidad Empleadora que pretende la desvinculación en forma abusiva o que discrimina o permite la discriminación del Trabajador que se encuentra en las condiciones mencionadas.*

*(...) sea lo primero advertir que el Ministerio de Trabajo, no tendría competencia para sancionar al Empleador por haber despedido a un(a) Trabajador(a) aforado(a) por vulnerabilidad debido a condiciones de salud o discapacidad en razón del despido mismo, porque en la norma que regula la materia, la sanción por estos hechos, es pecuniaria, pagada directamente al Trabajador(a) aforado(a) con la medida, que es de ciento ochenta (180) días de salario.*

*(...)*

*Teniendo en cuenta lo consagrado en el inciso segundo del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, antes transcrito y las normas de competencia sobre inspección, vigilancia y control del cumplimiento de normas laborales y de seguridad social integral del Ministerio de Trabajo, antes transcritas, el Empleador que despida al Trabajador en situación de vulnerabilidad debido a condiciones de salud o discapacidad, podría ser sancionado de dos maneras: La primera una sanción monetaria con destino al Trabajador de ciento ochenta (180) días de salario y la otra la sanción administrativa por vulneración de las normas de Salud y Seguridad en el Trabajo, perteneciente al Sistema de Riesgos Laborales, amén de las acciones que por **vulneración de sus derechos Constitucionales fundamentales a la no discriminación y al***



**Trabajo, tendría el Trabajador por vía de Tutela en aras a su reintegro, en atención a lo normado por los artículos 13 y 25 de la Constitución, antes transcritos."**

(...)

*Esta situación se diferencia de las acciones que el Trabajador pudiese interponer en contra del Empleador, ante la Justicia, cuando ha transgredido normado en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, despidiendo al Trabajador aforado, cuando lo ha discriminado o, cuando se ha vulnerado el derecho al trabajo o cuando el Trabajador reclama la protección por pertenecer a la población vulnerable; caso en el cual la Justicia a través de sus Autoridades, con competencia exclusiva y excluyente para declarar derechos y definir controversias, será la encargada de definir lo relativo a los derechos Constitucionales, alegados por el Trabajador a su favor."*

Así las cosas, una vez constatado en el trámite que existió una causa objetiva para la terminación del contrato y que la misma no se predica del estado de salud del trabajador, este despacho procederá a emitir autorización para despido, teniendo en cuenta que los funcionarios del ministerio del trabajo no declaran derechos individuales ni definen controversias y que cualquier inconformidad con relación a las partes será que ser definida ante la jurisdicción ordinaria laboral.

En mérito de lo anterior, La Coordinación Del Grupo De Prevención, Inspección, Vigilancia Y Control De La Dirección Territorial De Casanare Del Ministerio Del Trabajo,

#### **RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO: REPONER** en todas sus partes el contenido de la Resolución N° 013 de fecha 30/01/2017, proferida por la Coordinadora Del Grupo De Prevención, Inspección, Vigilancia Y Control De La Dirección Territorial De Casanare Del Ministerio Del Trabajo, de conformidad con lo expuesto en la parte motiva del presente proveído.

**ARTÍCULO SEGUNDO: - AUTORIZAR** a la empresa J&M INGENIERIA SAS con Nit. 900.103.645-8, con domicilio en la carrera 16 N°14-55 barrio Libertadores Yopal Casanare la terminación del vínculo laboral del trabajador JULIO ROBERTO CELY PUERTO identificado con C.C. N° 9'655.867, de conformidad a la parte motiva de esta providencia.

**ARTÍCULO TERCERO: NOTIFICAR** el contenido de la presente providencia a los jurídicamente interesados de acuerdo con lo establecido en los artículos 66 y siguientes del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

#### **NOTIFIQUESE Y CÚMPLASE**

Dada en Yopal, a los veintiún (21) días del mes de noviembre de 2018.

  
**ANGELA MARÍA BECERRA JIMENEZ**

Inspectora de Trabajo y Seguridad Social con funciones de Coordinadora del Grupo interno de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control  
Dirección Territorial de Casanare

