

REMITENTE
Nombre/Razón Social:
MINISTERIO DEL TRABAJO -
MINISTERIO DEL TRABAJO -
VILLAVICENCIO
Dirección: MINISTERIO DEL
TRABAJO - VILLAVICENCIO
Código: VILLAVICENCIO_META
Departamento: META
Código Postal:
Envío: RA037465183CO



Villavicencio, 7 De noviembre de 2018

DESTINATARIO
Nombre/Razón Social:
08SE2018715000100004061/ MARIA
NELLY PARRADO CHALA
Dirección: MZ E CS 3 BARRIO
PORTALES
Ciudad: ACACIAS
Departamento: META
Código Postal: 507009
Fecha Admisión:
07/11/2018 17:11:45
No. Expediente de cargo: 00000 Al 20/10/2018

A
A NELLY PARRADO CHALA
Calle E casa 3 barrio portales
Acacias Meta

	No. Radicado	08SE2018715000100004061
	Fecha	2018-11-07 10:30:02 am
Remitente	Sede	D. T. META
	Depen	GRUPO DE ATENCION AL CIUDADANO Y TRAMITES
Destinatario	MARIA NELLY PARRADO CHALA	
Anexos	0	Folios 4
COR08SE2018715000100004061		

Favor hacer referencia a este número al dar respuesta

URGENTE

TO: Notificación por Aviso - Resolución 0453 de 012-010-2018

Por medio de este AVISO, y de conformidad con lo establecido en el artículo 69 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo (Ley 1437 de 2011), se le Notifica el contenido de la Providencia del asunto, expedida por este Despacho.

Lo anterior teniendo en cuenta que no fue posible efectuar la notificación personal del acto, conforme a lo establecido en los artículos 67 y siguientes del mismo código.

Contra el acto notificado proceden los recursos de Reposición y apelación, interpuesto por escrito ante este Despacho dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la fecha de la notificación por AVISO.

Se advierte que esta notificación se considera surtida al finalizar el día siguiente al de la fecha de entrega de este AVISO en la dirección de destino.

El expediente se encuentra en el Despacho, para su conocimiento

Atentamente,

ESPERANZA QUIROZ RODRIGUEZ
Inspectora de Trabajo

Anexo: cuatro (4) Folios

Transcriptor: Esperanza Q
Digito: Esperanza Q
Aprobó:



MINISTERIO DEL TRABAJO

RESOLUCION No. 0453

(12 DE OCTUBRE DE 2018)

POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UN RECURSO

La Directora Territorial (e) del Meta en uso de sus facultades legales y en especial las consagradas en el artículo 30 del decreto 4108 del 02 de noviembre de 2011, artículo 26 de la ley 361 de 1997, resolución No. 2143 de 2014, Ley 1437 de 2012 y demás normas concordantes y,

CONSIDERANDO

Que mediante Resolución No. 159 del 23 de abril de 2018, la Coordinadora del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites, negó la solicitud presentada por la empresa **COOMEVA SERVICIOS ADMINISTRATIVOS S.A.**, Nit, 900015339-1 por medio del representante legal señor **HERNAN MAURICIO HUEJE**, para despedir a la trabajadora señora **MARIA NELLY PARRADO CHALA**, quien se encuentra en situación de Estabilidad Laboral Reforzada.

Con radicado No. 011EE2018715000100002020 del 15 de mayo de 2018, la señora **WENDY REINA PARRADO**, actuando en su calidad de apoderada sustituta de **COOMEVA SERVICIOS ADMINISTRATIVOS S.A.**, interpone recurso de reposición subsidiario apelación en contra de la resolución No. 159 del 23 de abril de 2018.

Con Resolución No. 244 del 27 de junio de 2018, la Coordinadora del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites resolvió no reponer y confirma la resolución No. 159 del 23 de abril de 2018, y remite el expediente en apelación ante la Dirección Territorial.

CONSIDERACIONES DEL RECURRENTE

Fundamentos del recurso: Manifiesta la apoderada de **COOMEVA SERVICIOS ADMINISTRATIVOS S.A.**, que: Por no encontrarse ajustada a derecho, solicita que se **REVOQUE** en su integridad la Resolución No. 159 del 23 de abril de 2018, para que en su lugar, se **CONCEDA** la autorización para despedir a **MARIA NELLY PARRADO CHALA**.

MOTIVOS DE INCONFORMIDAD:

a. El acto administrativo acusado incurre en error, por cuanto la terminación del contrato no es la presunta limitación del trabajador, además invade el ámbito de competencia del Juez Laboral.

Del mismo acto administrativo, se desprende que la competencia del Ministerio del Trabajo, en lo que atañe a la terminación del contrato de trabajo, se circunscribe a aquellas circunstancias en las que la causa eficiente de la terminación del contrato, no es otra que las limitaciones físicas del trabajador.

Así se reconoce incluso por el mismo Ministerio del Trabajo...

Es decir que la competencia del Ministerio se activa, cuando necesariamente concurren los siguientes presupuestos: i) que exista un vínculo laboral o de trabajo asociado, ii) que se trate de una persona en situación de discapacidad, iii) que se quiera dar por finalizado el vínculo y iv) que el motivo de dicha terminación, sea la situación de discapacidad, es decir que exista un nexo de causalidad.

Tal conclusión se deriva también de la Sentencia C-531 de 2000 de la H. Corte Constitucional, que se cita en el acto impugnado, oportunidad en la que dicha Corporación precisó:

(...)

Idénticas precisiones ha vertido esa alta corporación en diferentes sentencias de control concreto de constitucionalidad, una de ellas la T-277 del 11 de abril de 2012, en la que adoctrino:

(...)

En el presente asunto, es claro que lo que se invoca para la terminación del contrato, no es el presunto estado de salud del trabajador, sino el hecho del desaparecimiento de las causas que le dieron origen, dada la inexistencia del puesto de trabajo en la ciudad de Villavicencio.

Ahora, es evidente que el Ministerio desborda su competencia e invade la esfera de facultades del Juez Laboral, cuando señala:

"Conforme a lo anterior, es claro para el Despacho, que la trabajadora se encuentra en una situación particularmente vulnerable y en condiciones de debilidad manifiesta, soportando una condición de discapacidad; que ha impedido el normal desarrollo de sus labores en su trabajo y vida cotidiana y no puede tenerse como una causal justificada para autorizar el despido (...)"

Tales decisiones no son propias del trámite que se adelanta, pues lo que compete al Inspector del Trabajo, es verificar que la causa eficiente de la terminación del vínculo es extraña a la limitación física del trabajador, como en efecto, ocurre en este asunto.

En reciente pronunciamiento, a través de sentencia SL 1360 del 11 de abril de 2018, la Corte Suprema de Justicia – Sala de Casación Laboral, rectificó su postura y en torno a la competencia del Ministerio, precisó:

Así las cosas, para esta Corporación:

- a) *La prohibición del artículo 26 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 legitima.*
- b) (...)
- c) (...)

b. El acto administrativo debe ser revocado porque soslayo en su integridad el material probatorio aportado por su representado es lesivo de sus derechos

El artículo 29 de la Constitución Política, consagra el derecho fundamental al debido proceso, "el cual se aplicará a toda clase de actuaciones judiciales y administrativas".

En armonía con la disposición constitucional, el artículo 5 de la Ley 1437 de 2011, contempla los derechos de las personas ante las autoridades, dentro de los cuales se establece:

(...)

Al respecto, tenemos que la Corte Constitucional en sentencia C-034 de 2014 M.P. Maria Victoria Calle Correa, en torno al debido proceso administrativo, adoctrino:

(...)

En el trámite del presente asunto, es latente la violación del derecho fundamental el debido proceso, **PUES SE GUARDO ABSOLUTO SILENCIO** respecto de la petición de las pruebas pedidas por mi mandante, es más **NI SIQUIERA EXISTIÓ ACTUACIÓN EN LA QUE SE RESOLVIERA SOBRE LA MISMA**, lo cual se traduce en una violación ostensible del debido proceso administrativo y de la ley.

El artículo 9 de la Ley 1437 de 2011, prohíbe expresamente a las autoridades "14. No practicar oportunamente las pruebas decretadas o denegar sin justa causa las solicitudes.

Con la solicitud, se aportaron los siguientes documentos:

(...)

NINGUNO DE LOS DOCUMENTOS ANTES MENCIONADOS, FUERON VALORADOS EN EL ACTO ADMINISTRATIVO IMPUGNADO, LO QUE PONER ENEVIDENCIA QUE SE ABSTUVO DE VALORARLOS PESE A HABER SIDO APORTADOS EN FORMA REGULAR Y OPORTUNA AL TRAMITE.

De igual manera, en la solicitud inicial, se pidió como prueba testimonial las declaraciones de:

(...)

NUNCA FUE NOTIFICADO ACTO ADMINISTRATIVO O AUTO QUE RESOLVIERA SOBRE LA PETICION DE PRUEBAS SOLICITADAS POR MI MANDANTE, LO QUE DE CONTRA VIOLA EL DERECHO FUNDAMENTAL AL DEBIDO PROCESO.

c. El acto administrativo debe ser revocado, pues contrario a lo que se manifiesta, existe causa legal para la terminación del contrato de trabajo.

Sin duda alguna, la falta de valoración de las pruebas en el trámite de la presente solicitud, condujo a que se pasara por alto, un hecho absolutamente relevante, esto es la existencia de una causal legal y objetiva para la terminación del contrato de trabajo, desligada por completo del estado de salud de la trabajadora.

El Ministerio del Trabajo, en el acto administrativo censurado desconoció por completo el tipo de contrato que une a mi mandante con la señora Parrado, esto es contrato de trabajo por duración indefinida, el cual según dispone expresamente el artículo 47 del Código Sustantivo del Trabajo, *"tendrá vigencia mientras subsistan las causas que le dieron origen, y la materia del trabajo"*.

Así entonces, con meridiana claridad se deduce de las pruebas aportadas y que de manera injustificada quien resuelve de fondo el asunto **SE ABSTUVO DE VALORAR**, que precisamente en este asunto, las causas que dieron origen al contrato de trabajo y la materia del mismo, ya no subsisten, pues fenecieron los vínculos comerciales que **COOMEVA SERVICIOS ADMINISTRATIVOS S.A.**, mantenía en la ciudad de Villavicencio, lo que hace que fáctica y jurídicamente sea imposible la continuidad del vínculo laboral de la señora Parrado.

(...)

CONSIDERACIONES DEL DESPACHO

El señor HERNAN MAURICIO HUEJE, identificado con la cédula de ciudadanía No. 11.229.737, abogado en ejercicio con T.P. No. 240.383 del C.S. de la J., radicó ante la Territorial del Meta del Ministerio del Trabajo, en su condición de apoderado de la empresa **COOMEVA SERVICIOS ADMIBNISTRATIVOS S.A.**, con radicado No. 11EE2018745000100001260 del 20 de marzo de 2018, solicitud de autorización para el despido de la trabajadora señora **MARIA NELLY PARRADO CHALA**, fundamentando su solicitud en una presunta justa causa, esto es que las causas que dieron origen al contrato de trabajo y la materia del mismo, ya no subsisten, pues fenecieron los vínculos comerciales que **COOMEVA SERVICIOS ADMINISTRATIVOS S.A.**, mantenía en la ciudad de Villavicencio.

Entre **COOMEVA SERVICIOS ADMIBNISTRATIVOS S.A.**, y **COOMEVA ENTIDAD PROMOTORA DE SALUD**, se suscribió contrato de Prestación de Servicios No. 2015-03 que tenía por objeto entre otros, la prestación de servicios generales; el 30 de agosto de 2016, modificaron el contrato en el sentido de suprimir del objeto del contrato el servicio de Administración de Telefonía Celular y terminar la Prestación de los servicios de Aseo Administrativo, Aseo Asistencial, y Servicios Especiales de Aseo de Servicios Generales a partir del 1 de octubre de 2016.

De acuerdo a la solicitud radicada por **COOMEVA SERVICIOS ADMIBNISTRATIVOS S.A.**, la señora **MARIA NELLY PARRADO CHALA**, firmó a partir de marzo 1 de 2014 contrato a término indefinido hasta el 31 de agosto de 2017 que dieron por terminado el contrato de trabajo sin Justa Causa, y durante la vigencia del contrato presentó una serie de incapacidades, por afectación de su salud, que la

incapacitaron por más de 180 días, con recomendaciones laborales.

Que en cumplimiento de una orden judicial por Acción de Tutela, fue reintegrada con contrato escrito a término indefinido a partir del 24 de enero de 2018, para desempeñar la labor de Auxiliar de Servicios Generales CSA Uba Villa.

Teniendo en cuenta que la señora **MARIA NELLY PARRADO CHALA**, no es posible que preste sus servicios en **COOMEVA ENTIDAD PROMOTORA DE SALUD**, ya que el contrato que tenía con la entidad fue modificado excluyendo los servicios de Aseo, se resolvió trasladar a la trabajadora a la ciudad de Bogotá, a lo que su respuesta fue negativa.

En vista de lo anterior este despacho considera que: *En primer lugar, es necesario precisar que se entiende por Discapacidad, toda restricción o ausencia de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para un ser humano, producida por una deficiencia, y se caracteriza por excesos o insuficiencias en el desempeño y comportamiento en una actividad normal o rutinaria, los cuales pueden ser temporales o permanentes, reversibles o irreversibles, y progresivos o regresivos. Representa la objetivación de la deficiencia y por tanto, refleja alteraciones al nivel de la persona. (Literal b del artículo 7° del Decreto 917 de 1999).*

Estabilidad Laboral Reforzada: "Consiste en la garantía que tiene todo trabajador a permanecer en el empleo y a obtener los correspondientes beneficios salariales y prestacionales, incluso contra la voluntad del patrono, si no existe una causa relevante que justifique el despido". (Sentencia C-470 de 1997).

La protección a la estabilidad en el empleo respecto de todos los trabajadores, contemplada en el artículo 53 de la Constitución Política, es un principio que rige de manera general las relaciones laborales, lo cual supone el cumplimiento estricto de las obligaciones propias que demanda el desarrollo del objeto del contrato de trabajo por parte del empleado y redundan en la conservación de su cargo, salvo que exista un procedimiento previo, o que se verifique alguna de las causales contempladas en la ley para dar por terminada la relación de trabajo.

Tratándose de los sujetos con disminuciones en su salud, la jurisprudencia constitucional ha acuñado el término "estabilidad laboral reforzada" para hacer referencia al derecho constitucional con el cual se garantiza la permanencia en el empleo de las personas que padece una limitación física, sensorial o psicológica, como medida de protección especial y en conformidad con su capacidad laboral.

La estabilidad laboral reforzada no solo se predica de los discapacitados o inválidos, sino que también cobija a las personas que por su especial condición de salud merecen una especial consideración al momento de determinar la protección constitucional a que son acreedores.

Es así como, en el caso particular de las personas con limitación, mediante la expedición de la Ley 361 de 1997, se ordenó el diseño de una política pública orientada a lograr su rehabilitación, integración social y a procurarles la atención especializada que de acuerdo a sus necesidades demanden.

El artículo 26 de la Ley 361 de 1997, establece:

"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. (...)"

El Ministerio del trabajo debe verificar dentro de los documentos anexos a la solicitud de autorizar el despido de un trabajador en situación de discapacidad que cumpla con:

1. Concepto sobre el pronóstico de rehabilitación del trabajador expedido por el médico tratante (Que culminó o no existe posibilidad de recuperación o no es procedente).

2. Estudios realizados por la ARL que prueben que en la empresa todos los puestos de trabajo, tienen exigencias de carga física y psicológicas, o riesgos en torno del trabajo que pueden empeorar la condición de salud del trabajador, conforme a su diagnóstico y pronóstico médico.
3. La discriminación de cargos en la empresa.
4. Un documento que describa las competencias o funciones de cada cargo o puesto de trabajo relacionado en la nómina, versus el perfil, aptitudes físicas, psicológicas y técnicas con las que debe contar el trabajador que va a desempeñar el cargo.
5. Certificación de la ARL sobre la existencia en la empresa solicitante de los programas de vigilancia epidemiológica de factores de riesgo, relacionados con las actividades laborales, para las que está solicitando autorización.

Si un empleador quiere solicitar ante un inspector de trabajo la autorización para terminar relación laboral que tenga con un trabajador en estado de debilidad manifiesta o estabilidad laboral reforzada debe tener en cuenta lo establecido en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, donde se expresan los requerimientos necesarios para dar por finalizado el vínculo laboral entre este y un trabajador aforado a causa de su estado de salud o una empleada antes, durante o después de la licencia de maternidad, mediante la radicación de dicha solicitud.

Por tanto, el empleador debe dirigir una carta al inspector de trabajo en la que solicite la autorización para desvincular al trabajador aforado que presente alguna de las condiciones mencionadas. En dicho escrito tendrá que indicar todos los hechos que justifican la terminación de la relación laboral.

Así mismo, es necesario anexar los soportes documentales que sustenten dicha solicitud, además de los documentos que señalen la condición de salud del trabajador. También sería conveniente incluir los pagos a la seguridad social y una copia de su contrato de trabajo

Respecto a la función del Ministerio del Trabajo, para que sea viable autorizar o no una solicitud de despido de un trabajador amparado por una debilidad manifiesta, primero el funcionario administrativo debe verificar que el empleador con la petición anexe los documentos exigidos por la Ley, estos documentos anexos tienen como propósito que el inspector de trabajo analice y compruebe que el empleador ha agotado toda posibilidad de reubicación o reincorporación, pues el funcionario debe verificar que todos los puestos de trabajo de la empresa agravarian la situación o condición de salud del empleado o, llegado el caso, que su estado le impide ajustarse a uno, así lo determina el Concepto 3440 del 6 de enero del 2011, expedido por el Ministerio de la Protección Social:

"d) Si la empresa resuelve despedir al trabajador, deberá solicitar a la Inspección de Trabajo del Ministerio de la Protección Social, el permiso para que autorice con los soportes documentales que justifiquen el despido argumentando que los puestos de trabajo existentes en la empresa, pueden empeorar las condiciones de salud del trabajador y que no existen opciones de trabajo disponibles, acordes a las capacidades residuales de éste (aptitud física, psicológica y técnica), demonstrando que se afecta el estado de salud del trabajador, y las finanzas de la empresa".

Respecto Aplicación del principio de estabilidad laboral reforzada en los contratos de trabajo a término fijo y por obra o labor contratada. Reiteración de jurisprudencia.

El conjunto de garantías, ofrecidas a los trabajadores que padecen alguna forma de discapacidad, no se agota en el caso de los contratos de trabajo suscritos a término indefinido, ya que el ámbito de protección asegurado, se aplica con prescindencia de las formas contractuales en virtud de las cuales el empleado presta sus servicios. De allí que independientemente de la modalidad establecida, en el marco específico de las relaciones laborales se atenderán las garantías anteriormente mencionadas, vale decir, la necesidad de obtener una autorización por parte del inspector de trabajo para dar por terminado un contrato de trabajo; el establecimiento de una indemnización correspondiente a 180 días de salario compatible con las demás indemnizaciones dispuestas por la Ley laboral; la ineficacia del despido que no cuente con la aprobación de la autoridad administrativa y la presunción de despido o terminación del contrato por razón de la discapacidad.

Las garantías debidas a los trabajadores discapacitados son aplicables aún en los casos en los que el contrato de trabajo por el cual fue iniciado el vínculo laboral haya sido suscrito por un término definido o por obra específica, e incluso dentro del periodo de prueba, según se explica a continuación. En estos eventos, de acuerdo con la consideración central desarrollada en sentencia T-1083 de 2007, es igualmente aplicable la exigencia oponible al empleador por la cual éste se encuentra llamado a obtener una autorización del inspector de trabajo que desee dar por terminada la relación laboral con fundamento en la expiración del término originalmente acordado o, atendiendo determinadas precisiones, en la culminación de la obra para la cual el trabajador fue contratado.

Es preciso hacer hincapié en que en esta hipótesis, si bien el vencimiento de dicho lapso y la terminación de la obra contratada han de ser considerados como modos de terminación del vínculo laboral que operan ipso jure, siempre y cuando se dé el respectivo preaviso, no es menos cierto que dada la situación en la que se encuentra el empleado, la correspondiente autorización por parte de la oficina del trabajo permite hacer valer la expectativa de estabilidad en cabeza del empleado (artículo 53 C. N.), al mismo tiempo que evita que estos argumentos sean utilizados para separar de su cargo a los trabajadores discapacitados a pesar de la continuación del objeto social de la empresa y de la necesidad de conservar dicho empleo para el desarrollo de su objeto social. Lo anterior no obsta para que en cualquier momento en que el discapacitado incurra en una justa causa de terminación unilateral del contrato, pueda el empleador tramitar la aludida autorización de despido ante el respectivo inspector, por cuanto la protección con que cuenta es relativa y no absoluta.

En estos términos, la jurisprudencia constitucional ha indicado que la consagración del derecho a la estabilidad laboral reforzada supone para las personas que sufren alguna forma de discapacidad una legítima expectativa de conservación de sus empleos hasta tanto no se configure una causal objetiva, debidamente autorizada por parte de la autoridad administrativa competente, que autorice la terminación de dichos vínculos laborales. En esta dirección, en sentencia T-263 de 2009 la Corte manifestó lo siguiente:

"[L]a jurisprudencia constitucional ha señalado que cuando la relación laboral depende de un contrato de trabajo a término fijo o de obra o labor contratada, el vencimiento del término de dicho contrato o la culminación de la obra, no significan necesariamente una justa causa para su terminación. De este modo, en todos aquellos casos en que (i) subsistan las causas que dieron origen a la relación laboral y (ii) se tenga que el trabajador ha cumplido de manera adecuada sus funciones, el trabajador tiene el derecho de conservar su trabajo aunque el término del contrato haya expirado o la labor haya finiquitado (Énfasis fuera del texto original).

En ese sentido, en aquellos casos en los que el juez de tutela encuentre acreditado que la terminación del contrato de trabajo de quien padece una insuficiencia en su estado de salud no ha sido llevada a cabo con la autorización por parte de la autoridad administrativa, deberá dar aplicación a la presunción antes referida en virtud de la cual se ha de asumir que la causa de dicha desvinculación es, precisamente, su discapacidad y, por consiguiente ordenará el reintegro independientemente de la modalidad laboral pactada".

Que, si bien el Artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo permite la terminación del contrato de trabajo por el vencimiento de su término, las garantías debidas a los trabajadores discapacitados son aplicables aún en los casos en los que el contrato de trabajo por el cual fue iniciado el vínculo laboral haya sido suscrito por un término definido, y en consecuencia, es igualmente aplicable la exigencia de tramitar la autorización del Inspector de Trabajo cuando desee dar por terminada la relación laboral con fundamento en la expiración del término originalmente acordado.

El Inspector de Trabajo y Seguridad Social, frente a la Estabilidad Laboral Reforzada debe tener en cuenta para conceder o negar la autorización del despido que el empleador debe cumplir unas obligaciones previas, que no siempre son atendidas por él. Así las cosas se presentan, dos situaciones a saber: La primera cuando el Empleador solicita autorización para despedir a un trabajador amparado por el fuero de estabilidad laboral reforzada, protegido constitucionalmente por su estado de máxima vulnerabilidad, en

razón a su Estado de salud per se; y la segunda cuando solicita la autorización por estar amparado por el mismo fuero, en razón de que el trabajador está inmerso en alguna de las justas causas para dar por terminado el contrato de trabajo.

Por tanto, el empleador debe dirigir una carta al inspector de trabajo en la que solicite la autorización para desvincular al trabajador aforado que presente alguna de las condiciones mencionadas. En dicho escrito tendrá que indicar todos los hechos que justifican la terminación de la relación laboral.

Así mismo, es necesario anexar los soportes documentales que sustenten dicha solicitud, además de los documentos que señalen la condición de salud del trabajador. También sería conveniente incluir los pagos a la seguridad social y una copia de su contrato de trabajo.

De igual manera, el empleador debe incluir como soporte el concepto, dictamen o certificación donde conste la terminación del tratamiento de rehabilitación. Resulta imprescindible que en tal concepto se determine la probabilidad de recuperación.

Además, la carta debe incorporar un análisis y estudio del puesto de trabajo junto a la discriminación de cargos del personal de la empresa para establecer la existencia de uno que se ajuste a las condiciones de salud del trabajador. El empleador deberá presentar toda la información relacionada con las competencias, funciones y perfiles de cada cargo, al igual que sus requisitos técnicos y actitudinales. No olvide adjuntar los documentos de existencia y representación legal de la empresa.

En este orden de ideas, respecto a la función del Ministerio del Trabajo, para que sea viable autorizar o no una solicitud de despido de un trabajador amparado por una debilidad manifiesta, primero el funcionario administrativo debe verificar que el empleador con la petición anexe los documentos exigidos por la Ley, estos documentos anexos tienen como propósito que el inspector de trabajo analice y compruebe que el empleador ha agotado toda posibilidad de reubicación o reincorporación, pues el funcionario debe verificar que todos los puestos de trabajo de la empresa agravarían la situación o condición de salud del empleado o, llegado el caso, que su estado le impide ajustarse a uno, así lo determina el Concepto 3440 del 6 de enero del 2011, expedido por el Ministerio de la Protección Social:

"d) Si la empresa resuelve despedir al trabajador, deberá solicitar a la Inspección de Trabajo del Ministerio de la Protección Social, el permiso para que autorice con los soportes documentales que justifiquen el despido argumentando que los puestos de trabajo existentes en la empresa, pueden empeorar las condiciones de salud del trabajador y que no existen opciones de trabajo disponibles, acordes a las capacidades residuales de éste (aptitud física, psicológica y técnica), demonstrando que se afecta el estado de salud del trabajador, y las finanzas de la empresa".

Sentencia T-613/11. *La jurisprudencia constitucional ha señalado que la protección laboral reforzada se predica no sólo de quienes tienen una calificación que acredita su condición de discapacidad o invalidez, sino también de aquellos trabajadores que demuestren que su situación de salud les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares de trabajo, aun cuando la situación de los trabajadores calificados como discapacitados es distinta a la de aquellos que padecen una afectación significativa de su salud pero aún no han sido objeto de calificación por los organismos establecidos para el efecto, esta Corporación ha protegido en diversas oportunidades el derecho de las personas con limitaciones -independientemente de que haya sido o no calificada su discapacidad- a no ser discriminadas en el ámbito laboral con ocasión de sus condiciones particulares y ha señalado, en forma enfática, que son merecedoras de un trato especial.*

Sobre la solicitud de pruebas, que no fueron decretadas, ni practicadas, considera este despacho que, toda vez que la solicitud de autorización para el despido de un trabajador que se encuentra en debilidad manifiesta, es una función, un trámite que adelanta el Inspector del Trabajo, que revisa que con la solicitud que presenta el empleador para que se le autorice el despido, debe acompañarla de los documentos enunciados anteriormente según concepto del Ministerio del trabajo, como es entre otros, el estudio de los puestos de trabajo, cargos a proveer que describa las competencias o funciones de cada cargo o puesto de trabajo relacionado en la nómina, versus el perfil, aptitudes físicas, psicológicas y técnicas con las que

debe contar el trabajador que va a desempeñar el cargo, esto es, la reubicación del trabajador en otro cargo que pueda desempeñar, documentos que al estudiar el expediente no forman parte del mismo, por lo que este despacho considera las pruebas testimoniales solicitadas por el empleador son inconducentes, porque con ellas no cambiarían la decisión de fondo ya que al no cumplirse con la totalidad de los documentos requeridos para demostrar que por más que se buscó reubicar al trabajador en un cargo con igual o similares funciones no lo pudo hacer porque desmejorarían su salud, de acuerdo a concepto emitido por la ARL o la EPS a la que se encuentre afiliado; todos estos documentos debían acompañar la solicitud de permiso.

En cuanto a lo manifestado por el recurrente de que "Ahora, es evidente que el Ministerio desborda su competencia e invade la esfera de facultades del Juez Laboral, cuando señala:

"Conforme a lo anterior, es claro para el Despacho, que la trabajadora se encuentra en una situación particularmente vulnerable y en condiciones de debilidad manifiesta, soportando una condición de discapacidad; que ha impedido el normal desarrollo de sus labores en su trabajo y vida cotidiana y no puede tenerse como una causal justificada para autorizar el despido (...) debo manifestar que la función del Mintrabajo para este caso es verificar el cumplimiento de las normas que buscan la protección de la trabajadora en discapacidad por parte del empleador previas a autorizar su retiro.

De conformidad a lo expuesto anteriormente este despacho,

RESUELVE:


ARTICULO PRIMERO: CONFIRMAR la Resolución No. 159 del 23 de abril de 2018, por medio de la cual la Coordinadora del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites, negó la solicitud presentada por la empresa **COOMEVA SERVICIOS ADMINISTRATIVOS S.A.**, por medio de apoderado doctor **HERNAN MAURICIO HUEJE**, para despedir a la trabajadora señora **MARIA NELLY PARRADO CHALA**, quien se encuentra en situación de Estabilidad Laboral Reforzada, todo de conformidad a lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.

ARTICULO SEGUNDO: REMITIR el expediente a la Coordinación del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de la Dirección Territorial del Meta, con el fin de que se surtan las notificaciones correspondientes.

ARTICULO CUARTO: NOTIFICAR el contenido de la presente Resolución a los jurídicamente interesados, a la empresa **COOMEVA SERVICIOS ADMINISTRATIVOS S.A.**, por medio de su apoderado doctor **HERNAN MAURICIO HUEJE**, o quien haga sus veces, identificado con la cédula de ciudadanía No.11.229.737, y T.P. No. 240.383 del C.S. de la J., con domicilio en Bogotá en la Calle 90 No. 13 A - 20 Oficina 204, dirección notificación judicial Carrera 100 No. 11-60 0200 local Cali Valle; Email: mauricioabogadolh@gmail.com, teléfono 2573231; a la trabajadora señora **MARIA NELLY PARRADO CHALA**, en la Manzana E No. 13 B/ Portales del Llano en la ciudad de Villavicencio, teléfono 3107634134. Advertiendo a las partes, que con esta Resolución queda agotada la vía gubernativa y solo proceden las acciones ante la jurisdicción de lo contenciosos administrativo.

NOTIFIQUESE Y CÚMPLESE

Da en Villavicencio, 12 de octubre de 2018


NUBIA LUCIA ARIZA T
 Directora Territorial Me

Proyecto: Maria R
 Aprobó: Nubia A

472	Motivos de Devolución	<input type="checkbox"/> Desconocido	<input checked="" type="checkbox"/> No Existe Número
		<input type="checkbox"/> Rehusado	<input type="checkbox"/> No Radicado
		<input type="checkbox"/> Cerrado	<input type="checkbox"/> No Conciliado
		<input type="checkbox"/> Fallecido	<input type="checkbox"/> Apartado Ocurrido
	Dirección Errada	<input type="checkbox"/> Fuerza Mayor	
	No Recibido		
Fecha 1:	DI	MES	AÑO
Nombre del distribuidor:	Nombre del distribuidor		
cc	C.C. No. 17.42		
Centro de Distribución:	Centro de Distribución		
Observaciones:	en el conjunto no existe la dirección ni la persona		