

No. Radicado: 08SE2023714100100004761  
Fecha: 2023-07-25 11:55:38 am  
Remitente: Sede: D. T. HUILA  
Depon: GRUPO DE ATENCION AL CIUDADANO Y TRAMITES  
Destinatario JUAN CARLOS ANGEL CASANOVA  
Anexos: 1 Folios: 1  
A responder con cita en este número de radicado  
08SE2023714100100004761

Neiva, julio 25 de 2023

Señor  
**JUAN CARLOS ANGEL CASANOVA**  
Calle 4 No. 4 - 28  
Neiva – Huila



**ASUNTO: COMUNICACION A TRAVES DE PAGINA WEB DEL MINISTERIO Y CARTELERA - RESOLUCION No. 0211 DEL 8 DE MAYO DE 2023**

**Notificado: JUAN CARLOS ANGEL CASANOVA**  
**Radicado: 11EE2017714100100001306 del 14/12/2017**

Teniendo en cuenta que a la fecha no ha sido posible notificar a **JUAN CARLOS ANGEL CASANOVA**, ya que de acuerdo con el reporte de la Guía No. YG298117409CO de la empresa 472 SERVICIOS POSTALES NACIONALES S.A., fue devuelta la comunicación por la causal **“NO EXISTE”** en cumplimiento a lo dispuesto por el artículo 69 de la Ley 1437 de 2011, se procede a comunicar por Aviso a través de la Página Web del Ministerio de Trabajo y en lugar visible de acceso al público de la Dirección Territorial del Huila, del contenido de la **Resolución No. 0211 de mayo 08 de 2023 “Por Medio De La Cual Se Resuelve Un Recurso De Apelación”**, expedida en ocho (8) folios útiles, proferida por el Director Territorial Del Huila.

La presente comunicación permanecerá publicada por el término de CINCO (5) días hábiles, contados a partir del día VEINTICINCO (25) de JULIO del año 2023 hasta el día TREINTA Y UNO (31) de JULIO del año 2023. Se advierte que la comunicación se considera SURTIDA al finalizar el día siguiente al retiro del Aviso; es decir, queda debidamente notificado el día PRIMERO (01) de AGOSTO del año dos mil veintitrés (2023) a las 5:30 p.m.

Atentamente,

*German Giovanni Garcia Ortiz*  
**GERMAN GIOVANNI GARCIA ORTIZ**  
**Auxiliar Administrativo DT Huila**  
Anexo: Copia informal Resolución

Elaboro: G. Garcia

Para verificar la validez de este documento escanee el código QR, el cual lo redireccionará al repositorio de evidencia digital de Mintrabajo.



Libertad y Orden

**MINISTERIO DEL TRABAJO  
DIRECCIÓN TERRITORIAL HUILA  
DESPACHO DE DIRECCIÓN**

**RESOLUCIÓN No. 0211**  
8 de mayo de 2023

**“Por medio de la cual se resuelve el recurso de apelación interpuesto contra la Resolución No. 0078 del 01 de febrero del 2019, proferida por el coordinador del Grupo Atención al ciudadano y tramites de la Dirección Territorial Huila del Ministerio de Trabajo”**

**Radicación:** 11EE20174100100001306 del 14 de diciembre del 2017  
**Solicitante:** SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE SENA - Dirección Regional del Huila  
**Trabajador:** JUAN CARLOS ANGEL CASANOVA

**EL DIRECTOR TERRITORIAL HUILA DEL MINISTERIO DEL TRABAJO**

En ejercicio de sus atribuciones legales, en especial de las establecidas en la Resolución No. 3455 del 2022 y el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, de acuerdo con los siguientes:

**I. ANTECEDENTES PROCESALES**

Mediante radicado número 11EE2017714100100001306 del catorce (14) de diciembre de 2017, el señor LUISALBERTO TAMAYO MANRIQUE, identificado con cedula de Ciudadanía No.12.119.402 expedida en Neiva Huila, en calidad de representante legal del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA Dirección Regional del Huila, identificada con NIT. No. 899,999,034, solicita a la Dirección Territorial del Huila del Ministerio del Trabajo, autorización para terminar el vínculo laboral del señor Juan Carlos ángel Casanova, identificado con C.C. 12.271.481 expedida en la Plata Huila, teniendo como justificación las continuas incapacidades que le han suministrado al funcionario desde el 21 de julio de 2010, basado en los siguientes hechos:

Mediante la Resolución 1609 de 1993 expedida por el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, se procedió a vincular al señor Juan Carlos Angel Casanova identificado con C.C. 12.271.481 expedida en la Plata Huila, al cargo de instructor tiempo parcial cargo 2. El proceso de posesión se surtió el 2 de agosto de 1993.

Durante los años 2005 al 2009, al señor Angel Casanova le fueron suministradas incapacidades medico legales de origen común, por diversas patologías, especialmente las relacionadas con temas psiquiátricos.

El 16 de enero de 2009, el Instituto del Seguro Social expidió el dictamen sobre la pérdida de capacidad laboral número 60, en donde se procedió a calificar la patología de trastorno afectivo bipolar del señor Angel Casanova, otorgando una pedida de la capacidad laboral de 20,70%, de origen común Y con fecha de estructuración del 20 de noviembre de 2007.

A partir del 22 de enero de 2010, al señor Angel Casanova le han sido suministrada incapacidades medicas laborales de origen común por su patología de trastorno afectivo bipolar.

El 2 de abril de 2012, la Nueva EPS procede a notificar la calificación de origen de la patología de trastorno afectivo bipolar que padece el señor Juan Carlos Angel Casanova, el cual fue catalogada como de origen común.

El 11 de diciembre de 2013, la Nueva EPS, procede a realizar la remisión del concepto de rehabilitación integral señor Juan Carlos Angel Casanova a la Administradora de Fondo de Pensiones Porvenir S.A., en donde se determina que la patología de trastorno afectivo popular tiene un pronóstico favorable de recuperación.

Como sustento de la petición, se adjuntaron entre otras, las siguientes pruebas:

"Por medio de la cual se resuelve el recurso de apelación interpuesto contra la Resolución No. 0078 del 01 de febrero de 2019, proferida por el coordinador del Grupo Atención al ciudadano y tramites de la Dirección Territorial Huila del Ministerio de Trabajo"

Resolución 1609 de 1993 expedida por el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA. Acta de posesión del 2 de agosto de 1993 Incapacidades medico legales que le han sido suministradas al señor Angel Casanova. Dictamen de pérdida de capacidad laboral número 60 del 16 de enero de 2009, expedido por el Instituto del Seguro Social Calificación de origen de la patología del señor Ángel Casanova expedida por la Nueva EPS, conforme al oficio con radicación 2 de abril de 2012. Oficio calendado el 11 de diciembre de 2013, por medio del cual la Nueva EPS remite el concepto de rehabilitación integral del señor Angel Casanova a la Administradora de Fondo de Pensiones Porvenir S.A.

Mediante Auto Comisorio No 137 calendado el 22 de febrero de 2018, el coordinador del grupo de atención al Ciudadano y Tramites, comisiono inspector de trabajo y Seguridad Social de la Dirección Territorial del Huila, para que adelante el trámite correspondiente a la autorización LUIS ALBERTO TAMAYO MANRIQUE, identificado con cedula de Ciudadanía No. 12.119.402 expedida en Neiva Huila, en calidad de representante legal del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA Dirección Regional del Huila, identificada con NIT.No.899,999,034, solicita a la Dirección Territorial del Huila del Ministerio del Trabajo, autorización para terminar el vínculo laboral del señor Juan Carlos ángel Casanova, identificado con e.e.12.271.481 expedida en la Plata Huila.

Mediante Auto de trámite del 13 de marzo de 2018, el Inspector comisionado resolvió: 1. Avocar conocimiento del Auto comisorio 137 del 22-02-2018, autorización para dar por terminado el vínculo legal y reglamentario laboral del funcionario bajo debilidad manifiesta (Discapacidad), Juan Carlos ángel Casanova, identificado con C.C. 12.271.481 expedida en la Plata Huila 2. Practicar las siguientes diligencias ordenadas por el comitente: adelantar la diligencia de declaración administrativa laboral y realizar diligencia de conciliación.

El 07 de septiembre de 2018, el Inspector de Trabajo y Seguridad Social comisionado, expidió y remitió sendas comunicaciones escritas a las partes, con el objetivo de realizar la audiencia de conciliación ordenada dentro de la actuación administrativa adelantada.

El Director Administrativo Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, remitió oficio en donde solicita el aplazamiento de la diligencia programada, teniendo en cuenta que la apodera de la Institución se encuentra fuera de la ciudad para la fecha preestablecida.

El 21 de septiembre de 2018, el Inspector de Trabajo y Seguridad Social comisionado, expidió y remitió sendas comunicaciones escritas a las partes, con el objetivo de realizar la audiencia de conciliación ordenada dentro de la actuación administrativa adelantada.

Oficio calendado el 06 de junio de 2018, remitido por el señor Andrés Oswaldo Fajardo Cabrera en su calidad de Subdirector (E) centro de Gestión y Desarrollo sostenible Surcolombiano de Servicio Nacional de Aprendizaje SENA Dirección Regional del Huila.

Mediante Acta de comparecencia con fecha 27 de septiembre de 2018 a las 09. am, se deja constancia de la comparecencia el señor Juan Carlos ángel Casanova, identificado con c.c. 12.271.481 expedida en la Plata Huila, quien se presenta junto con su apoderado el doctor, Rafael Olaya Dussan, identificado con C.C. No. 12.38.438 expedida en Neiva Huila, abogado titulado portador de la tarjeta profesional No.92438-D1 del onse10 Superior de la Judicatura a quien en la misma diligencia se le reconoció personería jurídica, con el fin de rendir ante el despacho el Inspector Comisionado, declaración administrativa dentro del proceso de solicitud de autorización de despido formulada por el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA Dirección Regional del Huila.

El 27 de septiembre de 2018, se realizó la conciliación entre la doctora Clara Inés Motta Manrique identificada con la cedula de ciudadanía 55.158.275 y portadora de la Tarjeta Profesional número 97.959 en su calidad de apoderada del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA Dirección Regional del Huila y el señor Juan Carlos Angel Casanova y su abogado, teniendo como resultado el desacuerdo entre las partes para la terminación de la vinculación laboral y reglamentaria.

Que Mediante Resolución No. 0078 del 01 de febrero del 2019, el coordinador del Grupo Atención al ciudadano y tramites de la Dirección Territorial Huila decide no autorizar la solicitud de terminación del vínculo laboral al empleador **SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE SENA - DIRECCIÓN REGIONAL DEL HUILA** identificada con Nit. 899.999.034, así:

"Por medio de la cual se resuelve el recurso de apelación interpuesto contra la Resolución No. 0078 del 01 de febrero de 2019, proferida por el coordinador del Grupo Atención al ciudadano y tramites de la Dirección Territorial Huila del Ministerio de Trabajo"

**(...) PRIMERO:** NO AUTORIZAR, la finalización del vínculo laboral existente entre el empleador **SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE SENA - DIRECCIÓN REGIONAL DEL HUILA**, identificado con **NIT. 899.999.034**, quien solicita el despido del trabajador señor **JUAN CARLOS ANGEL CASANOVA**, identificado con C.C. 12.271.481 expedida en la Plata, amparado en el principio constitucional de la estabilidad ocupacional reforzada, conforme a los motivos expuestos en la parte considerativa de la presente resolución.

**SEGUNDO:** Contra el presente acto administrativo procede recurso de reposición ante el coordinador del Grupo de Atención al Ciudadano y Tramites, y en subsidio de apelación ante el Director Territorial del Huila, los cuales deberán interponerse por escrito en la diligencia de notificación personal o dentro de los (10) diez días siguientes a ella, a la notificación por aviso, o al vencimiento del término de publicación, según el caso, de conformidad con el artículo 76 y siguientes de la Ley 1437 de 2011.

**TERCERO:** Notifíquese el presente acto administrativo a los jurídicamente interesados en los términos establecidos en la Ley. (...)"

El cinco (5) de marzo de dos mil diecinueve (2019), mediante los oficios números 08SE2019744100100000762 Y 08SE2019744100100000764, se comunica la citación a diligencia de notificación personal de la Resolución 078 del primero (01) de febrero de dos mil diecinueve (2019), a las partes que se encuentra en la actuación administrativa adelantada.

El once (11) de marzo de dos mil diecinueve (2019), se surtió el trámite de notificación personal de la Resolución 078 del primero (01) de febrero de dos mil diecinueve (2019), al señor Juan Carlos Ángel Casanova.

El doce (12) de marzo de dos mil diecinueve (2019), se surtió el trámite de notificación personal de la Resolución 078 del primero (01) de febrero de dos mil diecinueve (2019), a la doctora señor Clara Inés Motta Manrique.

El veintisiete (27) de marzo de dos mil diecinueve (2019), mediante el radicado N. 11EE2019714100100001177, la apoderada Servicio Nacional de Aprendizaje SENA Dirección Regional del Huila, interpuso recurso de reposición y en subsidio de apelación en contra de la Resolución 078 del primero (01) de febrero de dos mil diecinueve (2019).

El treinta (30) de diciembre de 2021, mediante Resolución 754 de 2021, el coordinador de grupo de atención al ciudadano y tramites resuelve recurso de reposición, confirmando la resolución No. 0078 del 01 de febrero del 2019.

El jueves 30 de marzo del 2023, se notifica por aviso la Resolución 754 de 2021, el 12 de abril de 2023 bajo constancia, se deja notificada el recurso de reposición resuelto por esta Dirección Territorial.

Mediante memorando Rad. 08SI2023714100100000350 del 14 de abril del 2023, German Guzman Garcia Inspector de trabajo del equipo de ATC, remite expediente al despacho del director territorial para que sea resultado el recurso de reposición en subsidio de apelación.

#### DECISIÓN GRUPO DE ATENCION AL CIUDADANO Y TRAMITES

La Resolución No. 0078 del 01 de febrero del 2019 resolvió:

**(...) PRIMERO:** NO AUTORIZAR, la finalización del vínculo laboral existente entre el empleador **SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE SENA - DIRECCIÓN REGIONAL DEL HUILA**, identificado con **NIT. 899.999.034**, quien solicita el despido del trabajador señor **JUAN CARLOS ANGEL CASANOVA**, identificado con C.C. 12.271.481 expedida en la Plata, amparado en el principio constitucional de la estabilidad ocupacional reforzada, conforme a los motivos expuestos en la parte considerativa de la presente resolución.

"Por medio de la cual se resuelve el recurso de apelación interpuesto contra la Resolución No. 0078 del 01 de febrero de 2019, proferida por el coordinador del Grupo Atención al ciudadano y tramites de la Dirección Territorial Huila del Ministerio de Trabajo"

**SEGUNDO:** *Contra el presente acto administrativo procede recurso de reposición ante el coordinador del Grupo de Atención al Ciudadano y Tramites, y en subsidio de apelación ante el Director Territorial del Huila, los cuales deberán interponerse por escrito en la diligencia de notificación personal o dentro de los (10) diez días siguientes a ella, a la notificación por aviso, o al vencimiento del término de publicación, según el caso, de conformidad con el artículo 76 y siguientes de la Ley 1437 de 2011.*

**TERCERO:** *Notifíquese el presente acto administrativo a los jurídicamente interesados en los términos establecidos en la Ley. (...)*

### ARGUMENTOS DEL RECURSO DE REPOSICION EN SUBSIDIO DE APELACIÓN

El recurrente, en su escrito radicado No. 11EE2019714100100001177 del 27 de marzo del 2019, interpone recurso de reposición y en subsidio de apelación en contra de la Resolución 078 del primero (01) de febrero de dos mil diecinueve (2019) en los siguientes términos:

*"Ahora bien, frente a la estabilidad laboral reforzada, la Jurisprudencia de la H.Corte Suprema de Justicia, al respecto ha manifestado que solo aquellos trabajadores que superen la situación de discapacidad moderada, es decir, aquellos cuya situación de discapacidad es severa o profunda tendrán estabilidad laboral reforzada, en sentencia Sala de Casación Laboral Magistrado Ponente Doctor Rigoberto Echeverri Bueno, con radicación N°.53083 del 14 de octubre de 2015, estableció:*

*El artículo 26 de la Ley 361 de 1997 no resulta aplicable al caso examinado, toda vez que esta Corporación ha sostenido que esta garantía es de carácter especial dentro de la legislación del trabajo, pues procede exclusivamente para las personas que presenten limitaciones en grado severo profundo y no para las que padezcan cualquier tipo de limitación, ni, menos aún, para quienes se hallen en incapacidad temporal por afecciones de salud, de tal suerte que, tratándose de una garantía excepcional a la estabilidad, no puede el juez extenderla de manera indebida para eventos no contemplados en la mencionada norma, tal como lo pretende hoy la censura.*

*Surge de lo expuesto que la prohibición que contiene el artículo 26 de la citada Ley 361, relativa a que ninguna persona con discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su minusvalía, salvo que medie autorización de la Oficina de Trabajo, se refiere a las personas consideradas por esta ley como limitadas, es decir, todas aquellas que tienen un grado de invalidez superior a la limitación moderada. Situación en la que no se encuentra el demandante*

*En el acto administrativo contenido en la Resolución N°.0078 de 2019, se hace alusión a varias sentencias de la H. Corte Constitucional, pero la interpretación para el caso que nos ocupa es errada, pues se mide con el mismo racero el trabajador en condición de discapacidad propiamente dicha, que es a quien se refiere la sentencia, con el funcionario Juan Carlos Angel Casanova, a quien si bien es cierto se le ha venido otorgando incapacidad desde hace 10 años, o tiene la condición de discapacidad, ya que dichas incapacidades le han sido otorgadas por enfermedad de origen común y de hecho dada propia renuencia a presentarse ante la AFP COLPENSIONES para establecer el porcentaje de pérdida de capacidad laboral ocupacional(PCLO), no ha sido posible determinar la misma.*

*Con el acto administrativo contenido en la Resolución N°.0078 de 2019, mediante el cual no se autoriza la finalización del vínculo laboral entre el SENA y el señor Angel Casanova se está causando un grave perjuicio a la entidad que represento, ya que la obliga a continuar con dicho vínculo laboral se le está causando un detrimento patrimonial, pues no es lógico que el SENA debe continuar pagando salarios y prestaciones a un empleado que ni siquiera se ha presentado ante la AFP COLPENSIONES para establecer el porcentaje de pérdida de capacidad laboral ocupacional y aun así se le quiera premiar y proteger su conducta caprichosa y negligente.*

*Conforme con lo anterior, solicito como pretensiones, las siguiente:*

*Reponer la resolución N°. 0078 del 2019 suscrita por el Doctor Jaime Andrés Duran Duran coordinador ACT de la Dirección Territorial del Huila del Ministerio del Trabajo.*

"Por medio de la cual se resuelve el recurso de apelación interpuesto contra la Resolución No. 0078 del 01 de febrero de 2019, proferida por el coordinador del Grupo Atención al ciudadano y tramites de la Dirección Territorial Huila del Ministerio de Trabajo"

Como consecuencia de lo anterior, solicito se autorice la terminación del vínculo laboral existente entre el señor Juan Carlos Angel Casanova identificado con la e.e.12.271.481y el SENA. (...)"

#### DECISION RECURSO DE REPOSICION:

La Resolución No. 754 de 2021 "por medio de la cual se resuelve un recurso de reposición" resolvió:

"(...) **ARTICULO PRIMERO: CONFIRMAR.** En su integridad lo dispuesto en la Resolución 078 del primero (01) de febrero de dos mil diecinueve (2019) por medio de la cual se resuelve la solicitud de autorización para dar por terminada una relación legal reglamentaria, por las razones expuestas en la parte motiva de esta providencia.

**SEGUNDO: CONCEDER** el Recurso de Apelación, interpuesta por la Doctora Clara Ines Motta Manrique, en su calidad de apoderada del trabajador Servicio Nacional de Aprendizaje SENA Dirección Regional del Huila, conforme al poder adjunto, ante el inmediato superior el Despacho de la Dirección Territorial.

**TERCERO: NOTIFICAR** a las partes jurídicamente interesadas conforme a lo establecido en el artículo 67 y s.s. de la Ley 1437 de 2011 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo contencioso Administrativo. (...)"

#### II. CONSIDERACIONES DEL DESPACHO

El artículo 30 del Decreto 4108 del 2 de noviembre de 2011, Resolución 3455 de 2022, artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y Ley 1437 de 2011 Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo y la circular Interna 049 de 2019 y demás normas concordantes.

La autorización por parte del Ministerio del Trabajo para la terminación del contrato de trabajo se ajusta a las funciones previstas en la Ley 1610 de 2013, por la cual se regulan algunos aspectos sobre las inspecciones del trabajo y los acuerdos de formalización laboral, y en la Constitución. Al igual que los términos de la Circular 049 del 01 de agosto de 2019, mediante la cual se emiten lineamientos institucionales al respecto de criterios para autorizar la terminación de la relación laboral de trabajadores que se encuentren en condición de discapacidad o debilidad manifiesta por condiciones de salud, criterios que se aplican que se hace extensiva a las diversas estabilidades existentes en nuestro ordenamiento jurídico.

Por su parte La ley 361 de 1997, Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación <en situación de discapacidad> y se dictan otras disposiciones, establece en su artículo 26, lo siguiente:

"(...) **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 limitación 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. (...)"

*"Por medio de la cual se resuelve el recurso de apelación interpuesto contra la Resolución No. 0078 del 01 de febrero de 2019, proferida por el coordinador del Grupo Atención al ciudadano y tramites de la Dirección Territorial Huila del Ministerio de Trabajo"*

Atendiendo al principio constitucional de doble instancia, y al tenor de lo dispuesto en el artículo 74 de la Ley 1437 de 2011, este Ministerio ha dispuesto una estructura mediante la cual las partes pueden acudir en su defensa y contradicción de las decisiones tomadas por la policía administrativa del trabajo.

En este orden, de conformidad con la Resolución 3455 de 2021, por la cual se asignan competencias a las Direcciones Territoriales y Oficinas Especiales e Inspecciones de Trabajo, artículo 1ro, numeral 7, le corresponde al director territorial del Huila:

*7. Resolver los recursos de apelación interpuestos contra las decisiones tomadas por los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en primera instancia y los coordinadores de grupo*

Habiendo verificado el debido proceso de la actuación administrativa, este despacho en el marco de la facultad de modificar, confirmar o revocar los actos administrativos de su jurisdicción procederá a efectuar el análisis del Recurso de Apelación interpuesto contra la Resolución No. 0078 del 01 de febrero del 2019 proferida por el coordinador del Grupo Atención al ciudadano y tramites de esta Dirección Territorial, en el contexto legal de la valoración de las pruebas en conjunto con las reglas de la sana crítica, necesarias para alcanzar el grado de adecuación de convicción.

De esta manera se procede a establecer de conformidad a los planteamientos dados por el recurrente y el material probatorio que reposa en el expediente, el desatar el recurso presentado así:

#### **Del silencio administrativo negativo en los recursos:**

Frente al particular, y en aras de poder dar respuesta a este recurso, es preciso traer a colación el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, el cual dispone:

*"(...) Artículo 86. Silencio administrativo en recursos: Salvo lo dispuesto en el artículo 52 de este Código, transcurrido un plazo de dos (2) meses, contados a partir de la interposición de los recursos de reposición o apelación sin que se haya notificado decisión expresa sobre ellos, se entenderá que la decisión es negativa. El plazo mencionado se suspenderá mientras dure la práctica de pruebas. La ocurrencia del silencio negativo previsto en este artículo no exime a la autoridad de responsabilidad, ni le impide resolver siempre que no se hubiere notificado auto admisorio de la demanda cuando el interesado haya acudido ante la Jurisdicción de lo Contencioso Administrativo. (...)"*

Por su parte, el honorable Consejo de Estado, bajo SENTENCIA N° 05001-23-33-000-2015-00995-01 (SECCIÓN CUARTA) del 04-06-2020, se ha pronunciado frente al silencio Administrativo Negativo, manifiesta:

*"(...) El silencio administrativo negativo configura una ficción legal denominada acto ficto o presunto, que no es más que la presunción de una negativa de la administración por el hecho de no haber resuelto la petición. Ese acto no configura una respuesta, por lo que la Administración no queda eximida de responder, excepto cuando el afectado ha interpuesto los recursos contra dicho acto o cuando habiendo acudido ante la jurisdicción contencioso-administrativa, se haya notificado auto admisorio de la demanda. (...)"*

Como se evidencia, se conserva la regla general en nuestro derecho administrativo, toda vez que el silencio de la Administración, salvo disposición expresa en contrario, corresponderá a una decisión negativa, por lo que el silencio administrativo negativo consiste entonces en una ficción para que vencidos los plazos de ley sin una respuesta por parte de la Administración, se genere un acto ficto por medio del cual se niega la solicitud elevada, acto que el ciudadano puede recurrir ante la misma Administración o la jurisdicción de lo contencioso administrativo. Teniendo en cuenta lo anterior, este despacho procede a resolver el recurso de apelación de la Autorización del despido señor Juan Carlos ángel Casanova, identificado con C.C. 12.271.481 expedida en la Plata Huila, sin perjuicio de la extemporaneidad con la que se notificó el recurso de apelación desde el Grupo de Atención al Ciudadano y tramites a la Dirección Territorial del Huila, correspondiente a 4 años posteriores a la interposición del recurrente.

**La estabilidad laboral reforzada de quienes se encuentran en situación de debilidad manifiesta por disminuciones físicas, psíquicas o sensoriales. Reiteración de jurisprudencia**

Expone el recurrente que:

*"(...) En el acto administrativo contenido en la Resolución No. 0078 de 20119, se hace alusión a varias sentencias de la H Corte Constitucional pero la interpretación para el caso que nos ocupa es errada, pues se mide con el mismo racero al trabajador en condición de discapacidad propiamente dicha, que es a quien se refiere las sentencias con el funcionario Juan Carlos Angel Casanova, a que si bien es cierto se le han venido otorgando incapacidades desde hace casi 10 años le han sido otorgadas por enfermedad de origen común Por último, se advierte un detrimento patrimonial en las finanzas del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA Dirección Regional del Huila, debido al constante pago de incapacidades del funcionario (...)"*

En primer lugar, se debe tener en cuenta que, la estabilidad laboral se vuelve de especial importancia cuando el empleado se halla en una situación de debilidad manifiesta, dando lugar a la denominada estabilidad laboral reforzada que "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

Que mediante Sentencia T-052/20 la Corte señala que, la discapacidad no puede asimilarse, necesariamente, a pérdida de la capacidad laboral, ya que personas con algún grado de discapacidad pueden desarrollarse plenamente en el campo laboral. Por ello se establece diferencia entre discapacidad e invalidez, esta última definida por el artículo 38 de la Ley 100 de 1993, en los siguientes términos: "Estado de invalidez. Para los efectos del presente capítulo se considera inválida la persona que, por cualquier causa de origen no profesional, no provocada intencionalmente, hubiere perdido el 50% o más de su capacidad laboral". Según el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, ninguna persona en situación de discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su discapacidad, salvo que se pruebe incompatibilidad del trabajo a realizar con la discapacidad, y medie autorización de la oficina del Trabajo. Si no se cumple este requisito, las personas desvinculadas 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.

Dicha disposición fue objeto de control en la Sentencia C-531 de 2000. En esa oportunidad este Tribunal sostuvo que contemplar solo una indemnización de ciento ochenta días para remediar la discriminación de una persona en situación de discapacidad resultaba insuficiente a la luz de los estándares constitucionales. Por ese motivo, resolvió que el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 era exequible, pero con la condición de que se entendiera que "carece de todo efecto jurídico el despido o la terminación del contrato de una persona por razón de su limitación sin que exista autorización previa de la oficina de Trabajo que constate la configuración de la existencia de una justa causa para el despido o terminación del respectivo contrato".

Ahora bien, la Sentencia SU 087/22, Magistrado Ponente JOSÉ FERNANDO REYES CUARTAS del nueve (9) de marzo de dos mil veintidós (2022), fijó los supuestos en los que se debe basar para que una persona configure la garantía de estabilidad laboral reforzada así: *"(...) para determinar si una persona es beneficiaria o no de la garantía de estabilidad laboral reforzada no es perentoria la existencia de una calificación de pérdida de capacidad laboral. Esta Corporación ha concluido que la protección depende de tres supuestos: (i) que se establezca que el trabajador realmente se encuentra en una condición de salud que le impida o dificulte significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades; (ii) que la condición de debilidad manifiesta sea conocida por el empleador en un momento previo al despido; y (iii) que no exista una justificación suficiente para la desvinculación, de manera que sea claro que la misma tiene origen en una discriminación.(...)"*

De igual forma, en la precitada Sentencia de unificación da una luz frente al derecho a la estabilidad laboral reforzada de persona con limitaciones físicas, psíquicas o sensoriales-Garantías contenidas en la Ley 361 de 1997 y jurisprudencia constitucional sobre su aplicación, así:



- "Por medio de la cual se resuelve el recurso de apelación interpuesto contra la Resolución No. 0078 del 01 de febrero de 2019, proferida por el coordinador del Grupo Atención al ciudadano y tramites de la Dirección Territorial Huila del Ministerio de Trabajo"

(...) gozan de la garantía de estabilidad laboral reforzada las personas que, al momento del despido, no se encuentran incapacitadas ni con calificación de pérdida capacidad laboral, pero que su patología produce limitaciones en su salud que afectan las posibilidades para desarrollar su labor. La acreditación del impacto en sus funciones se puede acreditar a partir de varios supuestos: (i) la pérdida de capacidad laboral es notoria y/o evidente, (ii) el trabajador ha sido recurrentemente incapacitado, o (iii) ha recibido recomendaciones laborales que implican cambios sustanciales en las funciones laborales para las cuales fue inicialmente contratado. La comprobación de alguno de dichos escenarios activa la garantía de estabilidad laboral reforzada para demostrar que la disminución en la capacidad de laborar del trabajador impacta directamente en el oficio para el cual fue contratado. En este escenario es deber del empleador acudir a la autoridad laboral para obtener el permiso de despido, asegurando así que el despido no se funde en razones discriminatorias y efectivamente responda a una causal objetiva.

Frente al caso en concreto, y en relación a la situación de salud del señor Juan Carlos Angel Casanova, es evidente que pese a los argumentos expuesto en el recurso, donde afirma que se mide con el mismo racero al trabajador en condición de discapacidad propiamente dicha, no se debe tener en cuenta simplemente la pérdida de capacidad laboral para enmarcar un estado de debilidad manifiesta, conforme a los pronunciamientos recientes de las altas cortes anteriormente citadas, es claro que, el trabajador lleva 10 años con incapacidades prolongadas por trastorno afectivo bipolar y esquizofrenia paranoide, situación que acredita bajo la historia clínica aportada en el expediente, siendo notorio que no existe una causal objetiva suficiente para despedirlo, presumiendo que la terminación del vínculo laboral obedece netamente a su condición de salud, condición que fue conocida previamente por su empleador, que impidió sustancialmente la ejecución de sus labores.

Aunado a lo anterior, y respecto a la grave afectación económica y patrimonial que presuntamente esta afectando al recurrente, cabe resaltar que, esa carga prestacional se sopesa con las entidades promotoras de salud, Administradora de fondo de pensiones y Riesgos laborales que de alguna u otra forma da equilibrio a estas cargas al empleador. Por lo expuesto en el presente acápite, este Despacho considera que no hay lugar a revocar la decisión tomada en primera instancia reposando el material probatorio de los hechos en que se fundamenta la sanción, ante el incumplimiento normativo del investigado.

En consecuencia y teniendo en cuenta lo anterior, este despacho,

#### **RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO: CONFIRMAR** lo dispuesto en la Resolución No. 0078 del 01 de febrero de 2019 "Por medio de la cual se resuelve una petición de autorización para dar por terminado un contrato de trabajo", por las razones expuestas en la parte motiva de esta providencia.

**ARTÍCULO SEGUNDO: NOTIFICAR** a los jurídicamente interesados el contenido de la presente resolución, de acuerdo con lo señalado en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo (Ley 1437 de 2011).

**ARTICULO TERCERO: ADVERTIR** que, para el trámite de notificación se seguirá el procedimiento previsto en el artículo 67 y siguientes del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, informándoles que contra la presente resolución no procede recurso alguno

**NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE**

  
**CAMILO CHACUE COLLAZOS**  
**DIRECTOR TERRITORIAL HUILA**