

LA PLATA, 16/12/2019

Al responder por favor citar este número de radicado

Señor(a), Doctor(a),  
MARIA NURY RAMON OSPINA  
CALLE 2 SUR # 7-07  
LA PLATA - HUILA

**ASUNTO:** NOTIFICACION POR AVISO EN PÁGINA ELECTRÓNICA O EN LUGAR DE ACCESO AL  
PÚBLICO  
Radicación 5207

Respetado Señor(a), Doctor(a),

Por medio de la presente se **NOTIFICA POR AVISO** a MARIA NURY, identificado(a) con la Cédula de Ciudadanía No. 55.131.695, de la Resolución de **05 de noviembre de 2019** proferido por el COORDINADOR GRUPO PIVC-RCC, a través del cual se resuelve la averiguación preliminar mediante archivo de la actuación.

En consecuencia se publica el presente aviso por un término de cinco (5) días así como también un anexo que contiene en anexo una copia íntegra, auténtica y gratuita de la decisión aludida en **4 FOLIOS** se le advierte que la notificación se considerará surtida al finalizar el día siguiente del retiro de este aviso, luego del cual inmediatamente empezara a correr diez (10) días hábiles para que, si lo considera necesario, presente escrito con el fin de interponer y sustentar ante COORDINADOR GRUPO PIVC-RCC si se presenta el recurso de reposición y en subsidio de apelación o, en su defecto, ante COORDINADOR GRUPO PIVC-RCC si se presenta sólo el recurso de apelación.

Atentamente,

(\*FIRMA\*)   
JANETH PATRICIA ORTEGA FRAGOSO  
INSPECTOR DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

Anexo lo anunciado en 4 FOLIOS



**MINISTERIO DEL TRABAJO**

**RESOLUCION No. 0541**  
**05 NOVIEMBRE DE 2019)**

**"Por medio de la cual se archiva una averiguación preliminar"**

**EL COORDINADOR DEL GRUPO DE PREVENCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA,  
 CONTROL Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS - CONCILIACIÓN DE LA  
 DIRECCIÓN TERRITORIAL DEL HUILA DEL MINISTERIO DEL TRABAJO.**

En ejercicio de sus atribuciones legales y en especial de las establecidas en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo y teniendo en cuenta los siguientes,

**I. INDIVIDUALIZACION DEL IMPLICADO**

Se decide en el presente proveído la responsabilidad que le asiste a **CONSORCIO GESTING Y/O RAUL CHARRY RONDON** identificada con No de **NIT.900.638.511-6** representada legalmente por **RAUL CHARRY RONDON** identificado con **C.C. No. 79.402.882** o quien haga sus veces, con domicilio principal en la calle 98 No. 70-91 oficina 1115 Pontevendra Centro Empresarial Bogotá; correo electrónico [consorciogesting@gmail.com](mailto:consorciogesting@gmail.com) y [rcharry@ingenieriarcr.com](mailto:rcharry@ingenieriarcr.com)

**II. HECHOS**

Mediante radicación No. 5207 del 23 de diciembre de 2016, interpone queja la señora **MARIA NURY RAMON OSPINA** por presunta violación de normas laborales individuales en su contra donde manifiesta: "le quitaron un beneficio de aumento salarial de \$400.000., aumento que se hizo en forma verbal y del cual no hay soportes, que además fue terminado su contrato estando en periodo de lactancia, inmediatamente terminada la licencia de maternidad. Y complementa diciendo que le liquidaron el valor de las prestaciones sociales sin tener en cuenta el aumento salarial verbal." folio 1-26.

Por Auto No 0018 de fecha enero 20 de 2017, fue designada para instruir el trámite de la averiguación preliminar la Dra. **JANETH PATRICIA OREGA FRAGOSO**, Inspectora de Trabajo y Seguridad Social del Ministerio del Trabajo sede La Plata y se procedió a iniciar las acciones tendientes a averiguar preliminares sobre la presunta violación a las normas laborales.

**III. PRUEBAS ALLEGADAS A LA ACTUACIÓN**

- a. Escrito con radicación No. 005207 del 23 de diciembre de 2016, mediante el cual, la señora **MARIA NURY RAMON OSPINA** presenta queja administrativa por presunta violación de normas laborales contra **CONSORCIO GESTING y/o RAUL CHARRY RONDON** (Folios 1 -26)
- b. Auto No. 0018 fecha enero 20 de 2017, mediante el cual se inicia averiguación preliminar contra **CONSORCIO GESTIN y/o RAUL CHARRY RONDON** y se designa a la Dra. **JANETH PATRICIA**



Continuación del Resolución "Por medio de la cual se archiva una averiguación preliminar"

- ORTEGA FRAGOSO, Inspectora de Trabajo y Seguridad Social del Ministerio del Trabajo, sede La Plata con el fin de instruir averiguaciones preliminares. (Folio 28).
- c. Auto medio de pruebas No. 004 del 25 de enero de 2017 por medio del cual se asume la instrucción y se ordenan pruebas.
  - d. Oficio No. 013 de fecha enero 26 de 2017, mediante el cual, se comunica el auto de trámite, de inicio de la averiguación preliminar al querellado (Folio 30).
  - e. Oficio No. 014 de fecha enero 26 de 2017, mediante el cual, se comunica el auto de trámite, de inicio de la averiguación preliminar al querellante (Folio 31).
  - f. Planilla de envío de correspondencia (folio 32-33)
  - g. Tutela presentada por el Personero Municipal en representación de la querellante en contra del CONSORCIO GESTING por vulneración de los derechos fundamentales. Artículos 25,29,43,44,48y 50 de la Constitución Política e Colombia (folio 34-36).
  - h. Documentos que acompañan la acción de tutela (folios 37-54).
  - i. Oficios 090 del 16 de agosto de 2017 y 101 del 28 e agosto de 2017, citando al querellado a diligencia de declaración (folio 55-58)
  - j. Excusa de presentada por la jefe administrativa, explicando los motivos de la inasistencia del querellado (folio 59).
  - k. Oficio recibido el 04 de septiembre de 2017, dirigido a la oficina de trabajo de La Plata, dejando a disposición copia del fallo de tutela que niega el amparo constitucional a la querellante y ordena desvincular de la acción constitucional a la oficina de trabajo de La Plata. (folio 60-61).
  - l. Oficio 122 del 03 de octubre de 2017, citando nuevamente al querellado para escucharlo en declaración (folio 62).
  - m. Oficio dirigido a la inspectora comisionada explicando los motivos de la terminación del contrato de la señora MARIA NURY RAMON OSPINA, manifestando que no fue una terminación sin justa causa, por terminación de la obra que estaba ejecutando el CONSORCIO. Agrega que actuaron de acuerdo con l sentencia 17793 del 10 de julio de 2002 de la Sala Laboral de La corte Suprema de Justicia. Agrega además que el Juez primero Penal Municipal de La Plata, no concedió la tutela interpuesta por la querellante dándole la razón al ONSORCIO GESTING de no tener la obligación de reestablecer derecho al trabajador, puesto que el mismo no había sido vulnerado por el CONSORCIO O ALGUNO DE SUS REPRESENTANTES ( folio 63-67).
  - n. Copia de oficio dirigido al CONSORCIO GESTING por parte del CONSORCIO PCP donde anuncian la terminación del contrato, por vencimiento del término para su ejecución, de fecha 13 de julio de 2016. (folio 68-69).
  - o. Contrato de conformación del CONSORCIO GESTING (folio 72-75).
  - p. Oficio del CONSORCIO GESTING, anunciando las nuevas direcciones y correos electrónicos a efectos de notificación. (folio 76).

#### IV. CONSIDERACIONES DEL DESPACHO

Las actuaciones administrativas laborales tienen como objeto establecer el cumplimiento de las normas de derecho individual del trabajo de carácter particular a través del procedimiento reglado de forma general por el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo (CPACA) y en los aspectos allí no contemplados, se regula en lo compatible, por el Código de Procedimiento Civil, de conformidad con el artículo 306 de la Ley 1437 de 2011.

Este procedimiento se surte en virtud del interés objetivo del cumplimiento de las normas laborales, de las demás disposiciones sociales y de seguridad social, art.3º, 17, 485 y 486 del C.S.T. -. Esto es, para la conservación del orden público laboral, derivado de su efecto general inmediato, tal como está regido por el art. 16 del C.S.T., y en ningún evento se activa y desarrolla *"para declarar derechos individuales ni definir controversias cuya decisión esté atribuida a los jueces (...)"*, de acuerdo con lo establecido en el numeral 1



del artículo 486 del C.S.T. Es así como el inicio, desarrollo y conclusión del procedimiento constituye para los funcionarios del Ministerio de Trabajo, el cumplimiento de la obligación de inspección, vigilancia y control en el ejercicio de la función de policía administrativa, fundada en el artículo 486 del C.S.T., así como el núm. 2º del art.3º de la Ley 1610 de 2013 y el contenido vigente de los Convenios 81 y 129 de la OIT.

En el caso sub examine, mediante radicación No. 05207 del 23 de diciembre de 2016, se inició averiguación preliminar contra CONSORCIO GESTING y/o RAUL CHARRY RONDON con el fin de verificar el cumplimiento de la norma laboral.

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 agregó:

"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 SL1360-2018 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 adocrinó 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»."*

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 1 0. 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 3° 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 C.S.T. y las demás disposiciones sociales en el sentido de los artículos 17 y 485 del C.S.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

1. Cl. 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.secretariaseado.gov.co/senado/basedoc/cj\\_rf/1982/cj\\_sp\\_09\\_21\\_04\\_1982.html](http://www.secretariaseado.gov.co/senado/basedoc/cj_rf/1982/cj_sp_09_21_04_1982.html) (14.12.2012).
2. Cl. Consejo de Estado, Sección Primera, 9 de agosto de 1996, C.P.: Justo Alberto Polo Figueroa, Expediente No. 3139, Actor: Defensor del Pueblo y Otro, Autoridades Distritales. En línea: <http://www.alcaldiaibogota.gov.co/sejur/homasi/Normal.jsp?i=1184> (14.12.2012).
3. Cl. Corte Constitucional, Sentencia No. C-02494, REF: Expediente N° D-350, Actor: Alirio Uribe Muñoz, M.P. Alejandro Martínez Caballero, 27 de enero de 1994. En línea: [http://www.secretariaseado.gov.co/senado/basedoc/cc\\_sc\\_rf1994/c-024\\_1994.html](http://www.secretariaseado.gov.co/senado/basedoc/cc_sc_rf1994/c-024_1994.html) (14.12.2012).
4. Cl. 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.secretariaseado.gov.co/senado/basedoc/cj\\_rf/1982/cj\\_sp\\_09\\_21\\_04\\_1982.html](http://www.secretariaseado.gov.co/senado/basedoc/cj_rf/1982/cj_sp_09_21_04_1982.html).
5. Cl. 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.secretariaseado.gov.co/senado/basedoc/cj\\_rf/1982/cj\\_sp\\_09\\_21\\_04\\_1982.html](http://www.secretariaseado.gov.co/senado/basedoc/cj_rf/1982/cj_sp_09_21_04_1982.html) (14.12.2012).
6. Corte Constitucional, Sentencia C-11706, Actor: Fernando Antonio Fuentes Perdomo, M. P. Jaime Córdoba Triviño, 22 de febrero de 2006. En línea: [http://www.secretariaseado.gov.co/senado/basedoc/cc\\_sc\\_rf2006/c-117\\_2006.html](http://www.secretariaseado.gov.co/senado/basedoc/cc_sc_rf2006/c-117_2006.html) (14.12.2012).
7. Cl. Consejo De Estado, Sección Segunda, C.P.: Gaspar Caballero Sierra, 08 De octubre De 1969, Referencia: Expediente número 89; Consejo De Estado, Sección Segunda, C.P.: Nicolás Pájaro Pelleranda, 16 de octubre de 2003, Radicación: 11001-03-25-000-2000-2051-01 (397 -00); Consejo De Estado, Sección Segunda, C.P.: Javier Díaz Bueno, 30 de septiembre de 2009, Radicación: 824-99, En línea: <http://www.consejodeestado.gov.co/>



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 supe ni debe suplir la función jurisdiccional, razón por la cual 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.*

*(...)*



Continuación del Resolución "Por medio de la cual se archiva una averiguación preliminar"

*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.**"*

Conforme a lo anterior, este Despacho determinara la falta de competencia para conocer el presente asunto. Pero sin gracia de discusión estuviese, obra en el expediente a folio 34-36 Y 60-61 que el quejoso acudió ante la Justicia Laboral Ordinaria, quien ya definió la controversia laboral, mediante sentencia de tutela No. 2017-00007, la cual expresa "negar el amparo constitucional de tutela deprecado por la señora MARIA NURY RAMON OSPINA, los derechos fundamentales aludidos, conforme las razones expuestas en la parte motivan de este fallo

Así las cosas, una vez constatado en averiguación preliminar, que no existe competencia por parte de este Despacho para pronunciarse de fondo respecto de este asunto,

#### **RESUELVE**

**ARTÍCULO PRIMERO:** ARCHIVAR las presentes actuaciones en averiguación preliminar por presunta violación de las normas laborales seguidas contra CONSORCIO GESTING y/o RAUL CHARRY RONDON de NIT.900.638.511-6 representada legalmente por RAUL CHARRY RONDON identificado con C.C. No. 79.402.882 o quien haga sus veces, con domicilio principal en la calle 98 No. 70-91 oficina 1115 Pontevedra Centro Empresarial Bogotá; correo electrónico [consorciogesting@gmail.com](mailto:consorciogesting@gmail.com) y [rcharry@ingenieriarcr.com](mailto:rcharry@ingenieriarcr.com), por falta de competencia para continuar con ellas.

**ARTICULO SEGUNDO:** Contra la presente Providencia procede el Recurso de Reposición y en subsidio Apelación, interpuesto dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a su notificación personal, a la notificación por aviso o al vencimiento de término de publicación, el primero ante el Despacho y el segundo ante la Dirección Territorial del Huila de este Ministerio, según lo previsto en el Art 76 de la Ley 1437 de 2011.

**ARTÍCULO TERCERO:** NOTIFÍQUESE a los jurídicamente interesados en los términos de los artículos 67 y siguientes de la Ley 1437 de 2011.

#### **NOTIFÍQUESE Y CÚPLASE**



**ERNESTO MEDINA**

COORDINADOR DE PREVENCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA,  
CONTROL Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS - CONCILIACIÓN

Proyectado: Yaneth Ortega