



El empleo  
es de todos

Mintrabajo

APARTADO, 19/09/2019.

Al responder por favor citar este número de radicado

Señora,  
ENEMESIA ROMAÑA MENA  
Calle 23 No. 29 A – 149 barrio san José las flores  
Turbo, Antioquia.

**ASUNTO: NOTIFICACION POR AVISO EN PÁGINA ELECTRÓNICA O EN LUGAR DE ACCESO AL PÚBLICO**  
Radicación 019 del 04/01/2019.

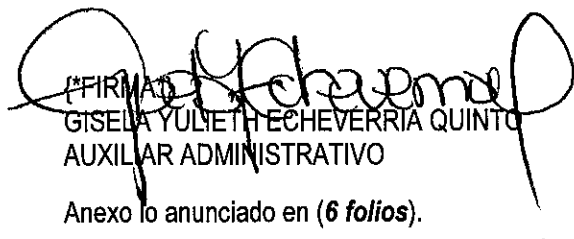
Respetado Señora,

Por medio de la presente se **NOTIFICA POR AVISO** a la señora ENEMESIA ROMAÑA MENA, de la decisión de la Resolución No. 00094 del 27/06/2019 proferido por la COORDINADORA DEL GRUPO PIVC - RCC, a través del cual se dispuso:

**ARTICULO PRIMERO: NO ACCEDER** a la petición realizada por el señor FUNDACION UNIVERSITARIA AUTONOMA DE LAS AMERICAS, con domicilio principal en el municipio de Medellín, (Ant) identificada con NIT 890985417 -3, en contra de la ENEMESIA ROMAÑA MENA, identificada con cedula de ciudadanía # 30097588. Por las razones expuestas en la parte motiva de esta resolución.

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 **(5 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 el COORDINADOR DEL GRUPO PIVC - RCC si se presenta el recurso de reposición y en subsidio de apelación o, en su defecto, ante la DIRECTORA DE LA OFICINA ESPECIAL DE OURABA si se presenta sólo el recurso de apelación.

Atentamente,

  
\*FIRMA\*  
GISELA YULIETH ECHEVERRÍA QUINTO  
AUXILIAR ADMINISTRATIVO  
Anexo lo anunciado en **(6 folios)**.

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

**Dirección:** Carrera 101 No.96-48  
Barrio el amparo, Aparado-  
Antioquia. Pisos 2  
**Teléfonos PBX:** 8280986

**Línea nacional gratuita**  
018000 112518  
**Celular**  
120  
[www.mintrabajo.gov.co](http://www.mintrabajo.gov.co)







Libertad y Orden

MINISTERIO DEL TRABAJO

RESOLUCION No. ( 000094 )  
 ( 27 JUN 2019 )

**“Por medio de la cual se resuelve una solicitud para la autorización de terminación de contrato laboral con justa causa.”**

**INDIVIDUALIZACIÓN DE LAS PARTES.**

Se decide en el presente proveído la solicitud radicada por la señora VIVIAN ANDREA MORENO LLANO, representando a la **FUNDACIÓN UNIVERSITARIA AUTÓNOMA DE LAS AMÉRICAS**, con domicilio principal en el municipio de Medellín (Ant) identificada con NIT 890985417-3, en contra de ENEMESIA ROMAÑA MENA, identificada con cedula de ciudadanía # 30097588.

**I. HECHOS**

El día 04 de enero de 2019, mediante radicado 11EE201972050450000019, la FUNDACIÓN AUTONOMA DE LAS AMERICAS, presenta solicitud de terminación de contrato de trabajo por justa causa, basándose en lo siguiente:

*“(…) La fundación universitaria autónoma de las Américas cuenta con una dependencia interna denominada centro de desarrollo social -CDS, por medio de la cual se materializa la extensión y la proyección social de la institución. Esta Dependencia, es la encargada de formular, presentar, dirigir y ejecutar proyectos y programas especialmente de carácter social, diseñados para tender prioridades ya sea a nivel municipal, departamental y/ o nacional, generando un alto impacto en la comunidad.*

*Por lo anterior, para el año 2018, nos encontramos trabajando con los siguientes problemas con énfasis en la atención a la primera infancia: Buen comienzo en modalidad jardín e institucional con la alcaldía de Medellín, buen comienzo en la modalidad familiar con la gobernación de Antioquia, de cero a siempre en los centros zonales la meseta, oriente medio y aburra norte con el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar y transición es una nota con la alcaldía de Envigado.*

*En el desarrollo de estos programas, actualmente tenemos presencia en 28 municipios tales como: Medellín, Envigado, Briceño, Yarumal, San Andrés de Cuerquia, san José de la montaña, carolina del príncipe, Gómez plata, Toledo, santa rosa de osos, angostura, campamento, santuario, granada, Cocorná, San francisco, san pedro de los milagros, don Matías, Copacabana, Girardota, salgar, tarso, belmira, Entreríos, caldas, canas gordas, Abriaquí y sopetran.*

*La información anterior, puede variar año a año, dependiendo de las licitaciones realizadas, y el presupuesto de cada uno de los programas estatales mencionados. Cabe anotar, que los contratos macro desarrollado con cada una de las entidades (gobernación de Antioquia, alcaldía, de Medellín,*

*instituto colombiano de bienestar familiar, y/o alcaldía de envigado) se desarrollan por la vigencia de un año.*

*Teniendo en cuenta lo anterior, dentro de las licitaciones realizadas para el año 2016, se realizó el convenio de asociación n 4600005152 de 2016 cuyo objeto era aunar esfuerzos para el desarrollo de acciones de atención integral a la primera infancia bajo las modalidades familiar e institucional en los municipios de belmira carolina del príncipe san Andrés de Cuerquia san José de la montaña, san pedro de los milagros santa rosa de osos y Turbo.*

*En el marco de dicho convenio, se evidencio que, dentro de las contrataciones a realizar, existían varias madres comunitarias que se encontraban con recomendaciones medicas y en un estado de estabilidad laboral reforzada, dentro de las cuales fue contratada la señora ENEMESIA ROMAÑA MENA el día 1 de junio de 2016 como auxiliar pedagógica en el municipio de Turbo.*

*La señora ROMAÑA MENA desde su ingreso a la institución y dada su enfermedad de origen y diagnosticada como trastorno de disco lumbar y otros, con radiculopatía, ha estado incapacitada en forma continua desde el 2 de diciembre de 2016.*

*El día 30 de mayo de 2017 la EPS CAFESALUD, ahora MEDIMAS emitió concepto favorable de rehabilitación a la señora Romaña Mena por contar con incapacidad temporal prolongada.*

*Que el convenio de asociación 4600005152 de 2016 termino el 31 de diciembre de 2016 y fue liquidado en su totalidad, sin embargo, en el año 2017 la institución firmo nuevamente el convenio 4600006457 con la gobernación de Antioquia para operar el municipio de turbo, pero este ultimo finalizo el 0 de noviembre e 2017 y a partir de ese momento, la institución no continúo operando en dicho municipio.*

*Dado el tipo de contrato de trabajo por obra y labor determinada para auxiliar pedagógica o por duración especial y que el convenio de asociación N° 4600005152 de 2016, finiquito el 31 de diciembre de 2016 y el convenio N° 460000645, finiquito el 30 de noviembre de 2017, se están dando los postulados para dar por terminado por justa causa el contrato de trabajo de la señora ENEMESIA ROMAÑA MENA, ARTICULO 61 TERMINACIÓN DEL CONTRATO por terminación de obra o labor contratada.*

*Pese a lo anterior y dado su ultima incapacidad finalizo el 30 de octubre de 2018, el día 19 de noviembre de 2018 le fue enviado un comunicado con el fin de que se reincorporara a sus labores en el municipio de Belmira en el cual tenemos cobertura, dicho comunicado fue enviado al correo electrónico [luznersroma@hotmail.com](mailto:luznersroma@hotmail.com) suministrado por la señora ROMAÑA MENA, así mismo el día 21 de noviembre de 2018, fue enviado un comunicado a la dirección nueva colonia, sectores las colonias por la empresa transportadora coordinadora con la guía 58990000988, pero esta fue devuelta por encontrarse con una dirección errada.*

*Dicho comunicado fue respondido por la señora ROMAÑA MENA, indicando que su estado de salud no era optimo y que dado su edad no es factible trasladarse. Es de anotar que actualmente la señora Romaña Mena continúa incapacitada, situación que no permitiría una reincorporación y/o reubicación del cargo.*

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se resuelve un trámite"

Que en aplicación del artículo 7 del decreto 2351, numeral 15, la enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter profesional, así como cualquier otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante 180 días. El despido por esta causa no podrá efectuarse si no al vencimiento de dicho lapso y no exime al patrono de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales privadas de la enfermedad. En orden a lo prescrito y las pruebas que estamos presentando la señora ROMANA MENA lleva mas de 180 días incapacitada.

Lo anteriormente deprecado en razón al grave perjuicio económico que genera para nuestra institución pues estamos frente a una obligación que exceden nuestras posibilidades ya que no estamos operando en el municipio de Turbo y desapareció el motivo que dio origen a su contratación.

La institución es consciente de que en caso de darse la autorización se deberá pagar a la señora ENEMESIA ROMANA MENA la indemnización correspondiente.

Para nuestro caso en concreto estamos primero ante una justa causa para dar por terminado el contrato en cuanto a la obra o labor para la cual se contrato la señora ENEMESIA ROMANA MENA, termino en orden a que el convenio de asociación N° 4600006457 de 2016, finiquito el 31 de diciembre de 2016, y el convenio N° 4600005162 de 2016, finiquito el 31 de diciembre de 2016, y el convenio N° 4600006457 finiquito el 30 de noviembre de 2017, suscritos con la gobernación de Antioquia ( ARTICULO 61 TERMINACION DEL CONTRATO ( articulo subrogado por el articulo 5 de la ley 50 de 1990) por terminación de la obra o labor contratada.

Y en segundo término el artículo 7 decreto 2351, numeral 15 la enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter de profesional, así como cualquier otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta días, numero de días mínimos que se han superado con creces. Todo acompañado de que no contamos con sede o sitio de operación en el municipio de Turbo-Antioquia pues solo fuimos prestadores del servicio personal. (...)"

El día 6 de marzo de 2019, mediante radicado 428 de 2019, se traslado la solicitud de terminación del vinculo laboral a la trabajadora.

La señora ROMANA MENA se pronuncio frente a los hechos de la solicitud en el siguiente sentido:

"(...) Ingrese a laborar con el Instituto de Bienestar Familiar, desde el 09 de noviembre de 1990, hasta la fecha, por que digo que hasta la fecha por que ellos, vive cambiando de contratistas. EL DIA 4 DE NOVIEMBRE DE 2016, SUFRI UN ACCIDENTE de trabajo, y los médicos diagnosticaron lumbago crónico especificado a nivel de la región y muñeca izquierdas, desde el 2 de diciembre de 2016, las incapacidades han sido continuas hasta la fecha.

No comprendo por qué la empresa fundación universitaria autónoma de las Américas, les solicito permiso para mi despido, hasta donde yo entiendo, para ellos despedirme estando incapacitada, por un accidente de trabajo, en debilidad manifiesta, la ARL a la cual me encuentro afiliada, la junta regional de calificación de invalidez, ni el fondo de pensiones, no me han realizado las diferentes calificaciones, y mi condición de trabajadora vinculada, creo tengo derecho a estos procedimientos.

Además, con la edad que tengo, y el tiempo laborado, fue para que la empresa. O el fondo de pensiones y ARL, ya me fueran definido mi situación como ustedes, son una autoridad del estado colombiano, elevo queja ante ustedes, no se si es el AFP o la ARL, desde el día 30 de octubre de 2018 hasta la fecha me tiene sin el mínimo vital para mi subsistencia.

Adicional a todo lo anterior, le informo que el marco normativo en salud ocupacional, específicamente en el artículo 80,81, y 84 de la ley 9 de 1979; Artículo 2 de la Resolución 2400 de 1979 Artículo 348 del Código Sustantivo del Trabajo, literal c, Artículo 21 del Decreto Ley 1295 de 1994, del numeral 6 de la circular unificada de 2004, establece la responsabilidad por parte del empleador de la salud ocupacional de sus trabajadores de proveerle condiciones optimas de trabajo.

De esta manera bajo estas disposiciones legales, el empleador tiene la obligación de reubicar a los trabajadores que están expuestos a los factores de riesgo que empeore su condición de salud.

Por lo tanto de acuerdo con toda la información anteriormente descrita, yo tengo el derecho de seguir vinculada laboralmente, y no puedo permitir la intimidación de mi empleador para firmar una terminación del contrato de trabajo y mucho menos firmar la renuncia para acudir a la justicia ordinaria; esta conducta se tipifica como acoso laboral, en la ley 1010 de 2006, las cuales usted, puede denunciar ante la dirección territorial de la protección social de su jurisdicción o ante la personería, y o defensoría del pueblo.

En el evento que usted llegue en un proceso de conciliación para la terminación de mi contrato de trabajo por mutuo acuerdo; la liquidación debe ser en los términos del artículo 26 de la ley 361 de 1997, es decir la liquidación por despido sin justa causa conforme a la ley 789 de 2002, más la indemnización correspondiente a 180 días de salarios de acuerdo con la ley 361 de 1997, para despido sin justa causa.

Luego de realizar el procedimiento de rehabilitación integral, el empleador desea realizar el tramite o autorización del despido de mi trabajo en razón de mi discapacidad problema de salud ante el inspector de trabajo, debe soportar con documentos que se ha cumplido adelantando y culminado todos los procesos de rehabilitación integral, o por el contrario que dicho proceso no es posible o viable, conforme lo determinan el decreto 2177 de 1989, el convenio 159 de la OIT y el artículo 21 del decreto 1295 de 1994 y la resolución 1016 de 1989.

Si es cierto que yo he superado una incapacidad de 70 días de incapacidad temporal por accidente de trabajo, o enfermedad profesional; y la trabajadora no me han calificado una enfermedad permanente parcial del 5 % a 49.9% el empleador está en la obligación. Conforme lo estipula el artículo 10 de la resolución 1016 de 1989. A realizar la reubicación de la trabajador o rotación del puesto de trabajo, acorde con su capacidad residuales en este caso el empleador no puede solicitar este permiso porque yo, no he sido calificada por la ARL, por la junta regional, junta nacional y ultimo medicina laboral y que tengo una perdida de capacidad laboral por debajo de 49.9%.

Así mismo le informo que el Decreto Ley 2595 de 1994, y la ley 776 de 2002, establece que a todo trabajador a quien se le califique una enfermedad como profesional, tiene derecho a la cobertura de las prestaciones asistenciales y económicas por el accidente de trabajo, las cuales deben ser cubierta por la ARL, a la que se encuentra afiliada la empresa. (...)"

**II. PRUEBAS ALLEGADA EN EL TRAMITE.**

Dentro del trámite se tuvieron en cuentas las siguientes pruebas:

1. Contrato individual de trabajo por duración de la obra o labor determinada
2. Incapacidades de la señora ENEMESIA ROMANA MENA.
3. Convenio de asociación 4600005152 de 2016.
4. Convenio de asociación 4600006457 de 2017.
5. Certificado emitido por la gobernación de Antioquia donde indican que la fundación universitaria autónoma de las Américas no se encuentra funcionando en el municipio de Turbo.
6. Comunicado de reincorporación laboral.
7. Respuesta comunicado reincorporación laboral
8. Concepto de rehabilitación
- 9.

**III. CONSIDERACIONES DEL DESPACHO**

Dentro del desarrollo de la actividad administrativa, el Ministerio a través de sus funcionarios, tiene la misión de velar por que las normas de carácter general se cumplan en su integridad, con base en las diferentes opciones que le señala el artículo 4 del código de procedimiento administrativo y de lo contencioso administrativo, se proyectan amplias gamas de medidas tanto preventivas como de tipo sancionatorio. Su ejercicio y los objetivos que en ella se pretenden, es lo que la doctrina llama policía del trabajo.

Manifiesta la empresa en su solicitud que la misma obedece a lo siguiente:

*" (...) Para nuestro caso en concreto estamos primero ante una justa causa para dar por terminado el contrato en cuanto a la obra o labor para la cual se contrató la señora ENEMESIA ROMANA MENA, termino en orden a que el convenio de asociación N° 4600006457 de 2016, finiquito el 31 de diciembre de 2016, y el convenio N° 4600005162 de 2016, finiquito el 31 de diciembre de 2016, y el convenio N° 4600006457 finiquito el 30 de noviembre de 2017, suscritos con la gobernación de Antioquia ( ARTICULO 61 TERMINACION DEL CONTRATO ( artículo subrogado por el artículo 5 de la ley 50 de 1990) por terminación de la obra o labor contratada.*

*Y en segundo término el artículo 7 decreto 2351, numeral 15 la enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter de profesional, así como cualquier otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta días, número de días mínimos que se han superado con creces. Todo acompañado de que no contamos con sede o sitio de operación en el municipio de Turbo-Antioquia pues solo fuimos prestadores del servicio personal. (...)"*

Es decir que la solicitud presentada por la Fundación universitaria autónoma de las Américas está soportada en 2 causales una objetiva y otra relacionada con la discapacidad del trabajador, por lo que nos pronunciaremos frente a cada una de las causales.

La Corte Suprema de Justicia mediante sentencia SL, 1360-2018, modifico el criterio referente al despido de trabajadores discapacitados, estableciendo que, si se invoca la existencia de una justa cusa, no será necesario acudir ante el Ministerio del Trabajo para que autorice el despido

*"(...) Ahora, la Sala no desconoce que con arreglo al artículo 26 de la Ley 361 de 1997, en armonía con la sentencia C-531-2000 de la Corte Constitucional, la terminación del contrato de trabajo de un trabajador con discapacidad debe contar con la aprobación del inspector del trabajo. Sin embargo, considera que dicha autorización se circunscribe a aquellos eventos en que el desarrollo de las actividades laborales a cargo del trabajador discapacitado sea «incompatible e insuperable» en el correspondiente cargo o en otro existente en la empresa, en cuyo caso, bajo el principio de que nadie*

*está obligado a lo imposible o a soportar obligaciones que exceden sus posibilidades, podría rescindir el vínculo laboral, con el pago de la indemnización legal.*

*En esta hipótesis la intervención del inspector cobra pleno sentido, pues en su calidad de autoridad administrativa del trabajo debe constatar que el empleador aplicó diligentemente todos los ajustes razonables orientados a preservar en el empleo al trabajador, lo cual implica su rehabilitación funcional y profesional, la readaptación de su puesto de trabajo, su reubicación y los cambios organizacionales y/o movimientos de personal necesarios (art. 8 de la L. 776/2002). Por lo tanto, solo cuando se constate que la reincorporación es inequívocamente «incompatible e insuperable» en la estructura empresarial, podrá emitirse la autorización correspondiente (...)"*

Así las cosas, La Corte Suprema De Justicia estableció los siguientes derroteros para solicitar la autorización del Ministerio del Trabajo en los siguientes casos:

(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 legítima.

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

(c) La autorización del ministerio del ramo se impone cuando la discapacidad sea un obstáculo insuperable para laborar, es decir, cuando el contrato de trabajo pierda su razón de ser por imposibilidad de prestar el servicio. En este caso el funcionario gubernamental debe validar que el empleador haya agotado diligentemente las etapas de rehabilitación integral, readaptación, reinserción y reubicación laboral de los trabajadores con discapacidad. La omisión de esta obligación implica la ineficacia del despido, más el pago de los salarios, prestaciones y sanciones atrás transcritas.

Esta sentencia estableció que la protección a las personas discapacitadas no implica una estabilidad absoluta o incondicional, motivo por el cual, en el evento que se dé por terminado el contrato de trabajo de una persona discapacitada, **como consecuencia de una justa causa**, no será necesario acudir a la autorización del Ministerio del Trabajo.

Ahora bien, si el trabajador considera que el despido fue injusto, podrá controvertirlo con solo demostrar su estado de discapacidad. En este caso, será el empleador quien deba demostrar la existencia de la justa causa; de lo contrario, prevalecerá la presunción de discriminación, el despido será considerado ineficaz y deberá procederse con el reintegro del trabajador.

Teniendo en cuenta que la solicitud de terminación frente al **ARTICULO 61 TERMINACION DEL CONTRATO** ( artículo subrogado por el artículo 5 de la ley 50 de 1990 por terminación de la obra o labor contratada) obedece a las condiciones físicas del trabajador y que, la labor del Inspector del Trabajo se reserva a la constatación de la factibilidad de que el trabajador pueda laborar; la solicitud desborda el marco de nuestras competencias, esto obedece a que la voluntad del legislador fue la de que una autoridad independiente, diferente del empleador, juzgara de manera objetiva si la discapacidad del trabajador resultaba claramente incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar y es precisamente en el marco de los despidos unilaterales y sin justa causa que se puede ejercer esa atribución en toda su magnitud.

Ahora bien, frente a lo establecido en el artículo 7 decreto 2351, numeral 15 tenemos:

Teniendo en cuenta que la solicitud de terminación del vínculo obedece a las condiciones físicas del trabajador y que, la labor del Inspector del Trabajo se reserva a la constatación de la factibilidad de que el trabajador pueda laborar; la solicitud se encuentra en el marco de nuestras competencias, esto obedece a que la voluntad del legislador fue la de que una autoridad independiente, diferente del empleador, juzgara de manera objetiva si la discapacidad del trabajador resultaba claramente incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar.



Continuación del Resolución "Por medio de la cual se resuelve un trámite"

Ahora bien, frente al particular es necesario manifestar que esta causal está relacionada con la incapacidad temporal de un trabajador por enfermedad cónica o contagiosa no profesional o cualquier enfermedad o lesión que dura más de 180 días y que no se haya podido recuperar en ese periodo.

En esencia y de acuerdo con lo estudiado por la Corte, para la procedencia de la cual la norma establece unos parámetros claros de aplicación, pues no solamente debe concurrir a la incapacidad prolongada del trabajador sino, además deberá dictaminarse por los organismos competentes la imposibilidad de rehabilitación o recuperación.

En reciente sentencia de la Corte Constitucional C-200-2019, aclara entre otras cosas que esta causal de despido no puede aplicarse automáticamente. Puesto que además de agotarse el tiempo de incapacidad estipulado que para el caso de la señora Romaña Mena equivale a más de 180 días, la Corte insistió en que el empleador debe demostrar que el despido se efectúa por razones distintas a la situación de salud del trabajador o que se han agotado todas las posibilidades dentro de lo razonable para poder mantenerlo en la empresa. De lo contrario los derechos a la dignidad, a la igualdad al trabajo y a la salud de los trabajadores con afecciones podían verse afectados.

La sala plena analizo de manera detallada, la línea jurisprudencial del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de personas en situación de debilidad manifiesta, como consecuencia de afecciones a su salud, la cual ha sido reiterativa. De dicha línea jurisprudencial concluyo lo siguiente:

- i. Los trabajadores que sufren de alguna afectación de salud gozan del derecho a la estabilidad laboral reforzada en los casos en que su afectación dificulta su desempeño laboral, existe cuando no existe acreditación de alguna discapacidad.
- ii. La aplicación del derecho a la estabilidad laboral reforzada no se desvirtúa en caso de que el empleado se incapacite laboralmente durante un lapso superior a 180 días, pues el empleador debe reintegrarlo a un cargo con sus condiciones de salud. Si dicha reubicación es imposible debe darle la oportunidad al trabajador de proponer soluciones razonables a dicha situación.

La Corte Constitucional ha establecido que el Inspector de Trabajo debe analizar entre otros los siguientes criterios para evaluar si se origina o no dicha autorización:

- i. El despido atiende solo a la condición de salud del trabajador y este es un criterio superfluo e irrelevante para el trabajo.
- ii. El empleador debe agotar las posibilidades de traslados o ajustes razonables al termino de 180 días.
- iii. El empleador debe considerar los riesgos para el trabajador u otras personas de las opciones que considere.
- iv. Todo nuevo cargo o modificación en las condiciones del empleo implica capacitación adecuada; y si objetivamente el trabajador no puede prestar el servicio, es posible terminar el contrato.

Los trabajadores en situación de discapacidad gozan de una protección especial, establecida por el ordenamiento jurídico, que, atendiendo a su especial condición de salud, les otorga una estabilidad reforzada (fuero de salud) para la permanencia en sus trabajos. Protección que obedece a la desigualdad o debilidad del trabajador en situación de discapacidad, frente a los demás trabajadores. Toda vez que no se encuentran en las mismas condiciones físicas y/o psíquicas para el desarrollo de las funciones o tareas para las que han sido contratados; consiste entonces ese fuero en la protección especial de la que gozan los trabajadores que padecen una disminución física, psíquica y/o sensorial (disminución en la salud) que lo pone en condiciones de desigualdad ante los demás trabajadores.

En cuanto al concepto favorable de rehabilitación, en los artículos 4º y 8º de la Ley 776 de 2002 se establece lo siguiente:

**“ARTÍCULO 4o. REINCORPORACIÓN AL TRABAJO.** Al terminar el período de incapacidad temporal, los empleadores están obligados, si el trabajador recupera su capacidad de trabajo, a ubicarlo en el cargo que desempeñaba, o a reubicarlo en cualquier otro para el cual esté capacitado, de la misma categoría.

**ARTÍCULO 8o. REUBICACIÓN DEL TRABAJADOR.** Los empleadores están obligados a ubicar al trabajador incapacitado *parcialmente en el cargo que desempeñaba o a proporcionarle un trabajo compatible con sus capacidades y aptitudes, para lo cual deberán efectuar los movimientos de personal que sean necesarios.* Una vez el trabajador haya cumplido el proceso de rehabilitación satisfactoriamente, el

empleador estará obligado a reincorporarlo en el mismo cargo que desempeñaba o reubicarlo en otro que pueda desarrollar. Ahora bien, si se trata de un trabajador que después de su rehabilitación haya quedado con una incapacidad parcialmente, el empleador deberá reubicarlo en el mismo cargo o en otro de acuerdo con sus nuevas capacidades

Una vez el trabajador haya cumplido el proceso de rehabilitación satisfactoriamente, el empleador estará obligado a reincorporarlo en el mismo cargo que desempeñaba o reubicarlo en otro que pueda desarrollar. Ahora bien, si se trata de un trabajador que después de su rehabilitación haya quedado con una incapacidad parcialmente, el empleador deberá reubicarlo en el mismo cargo o en otro de acuerdo con sus nuevas capacidades.

No obstante, si una vez realizado todo el proceso de rehabilitación, el empleador desea dar por terminado el contrato laboral deberá llevar a cabo el trámite y autorización de despido en razón a su discapacidad o problemas de salud del trabajador ante el Inspector de Trabajo. Sobre el particular, la Corte Constitucional, mediante Sentencia C-531/2000 del 10 de mayo de 2000, Referencia: Expediente D2600, M.P. Álvaro Tafur Galvis, manifestó lo siguiente: "(...) En consecuencia, la Corte procederá a integrar al ordenamiento legal referido los principios de respeto a la dignidad humana, solidaridad e igualdad (C.P., arts. 2o. y 13), así como los mandatos constitucionales que establecen una protección especial para los disminuidos físicos, sensoriales y síquicos (C.P., arts. 47 y 54), de manera que, se procederá a declarar la exequibilidad del inciso 2o. del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, bajo el entendido de que el despido del trabajador de su empleo o terminación del contrato de trabajo por razón de su limitación, sin la autorización de la oficina de Trabajo, no produce efectos jurídicos y sólo es eficaz en la medida en que se obtenga la respectiva autorización. En caso de que el empleador contravenga esa disposición, deberá asumir además de la ineficacia jurídica de la actuación, el pago de la respectiva indemnización sancionatoria. (Subrayas fuera de texto). Cabe destacar que la indemnización contenida en este inciso es adicional a todas las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar según la normatividad sustantiva laboral (Ley 50 de 1990), como bien se indica en el texto del inciso 2o. del artículo 26 en estudio. (...)"

En este orden ideas y estudiando el acervo documental y probatorio del expediente, el Ministerio del Trabajo no considera que se constituya justa causa para la terminación del vínculo laboral de la trabajadora, toda vez que, el empleador está en la obligación de reinstalar al trabajador en el cargo que desempeñaba si recupera su capacidad de trabajo, de manera que la existencia de una incapacidad parcial no constituye obstáculo para la reinstalación mencionada, si los dictámenes médicos determinan que el trabajador puede continuar desempeñando el trabajo. No se observó que el empleador para esta causal en específico haya agotado diligentemente las etapas de rehabilitación integral, readaptación, reinserción y reubicación laboral de la trabajadora.

El empleador tiene la facultad de despedir al trabajador que a causa de una enfermedad común supere un periodo de 180 días incapacitado, cumpliendo los supuestos establecidos por la Corte Constitucional. Entre tanto se encuentre vigente la relación laboral, **pese a que el trabajador se encuentre incapacitado, el empleador inexcusablemente deberá dar cumplimiento a sus obligaciones, como son el pago de las cotizaciones al sistema integral de seguridad social y pagar las respectivas prestaciones sociales de conformidad con la normatividad laboral.** Para dar por terminada la relación laboral se requiere autorización del Inspector De Trabajo.

En mérito de lo expuesto,

**RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO: NO ACCEDER** a la petición realizada por el señor **FUNDACIÓN UNIVERSITARIA AUTÓNOMA DE LAS AMÉRICAS**, con domicilio principal en el municipio de Medellín (Ant) identificada con NIT 890985417-3, en contra de **ENEMESIA ROMANA MENA**, identificada con cedula de ciudadanía # 30097588, por las razones expuestas en la parte motiva de esta resolución.

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

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se resuelve un trámite"

**ARTÍCULO TERCERO: INFORMAR** en la diligencia de notificación que contra la presente resolución procede el recurso de reposición y el de apelación de conformidad con el artículo 74 y siguientes del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

**NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE**

FARA YANET MOSQUERA AGUALIMPIA  
Inspector de Trabajo y seguridad social.

