



Libertad y Orden

**MINISTERIO DEL TRABAJO
TERRITORIAL DE HUILA
GRUPO DE ATENCION AL CIUDADANO Y TRÁMITES**

RESOLUCION No. 599 del 29 de octubre de 2021

Neiva,

"Por medio de la cual se resuelve una petición sobre autorización para dar por terminado un vínculo laboral"

Radicación: 05EE2021714100100003214 del 16 de julio de 2021

Empleador: DEPARTAMENTO DEL HUILA

Trabajador: MARTHA YUDITH MONTEALEGRE GAMBOA

LA COORDINACIÓN DEL GRUPO DE ATENCION AL CIUDADANO Y TRAMITES DE LA DIRECCIÓN TERRITORIAL HUILA DEL MINISTERIO DE TRABAJO, en uso de sus facultades legales y en especial las conferidas por la Ley 1437 de 2011, Ley 1610 de 2013, Decreto 4108 de 2011, Decreto 1072 de 2015, Resolución 2143 de 2014, y demás normas concordantes.

I OBJETO DEL PRONUNCIAMIENTO:

Procede el despacho a resolver la solicitud de terminación de vínculo laboral, con trabajador en estado de disminución física, trámite solicitado por el empleador **DEPARTAMENTO DEL HUILA** identificado con Nit. 800103913-4, quien solicita autorización para dar por terminado el vínculo laboral con la servidora pública **MARTHA YUDITH MONTEALEGRE GAMBOA** identificada con cedula de ciudadanía No. 36.086.039 de Campoalegre - Huila, manifestando estar soportado en justa causa que así lo permita.

II HECHOS:

1. Mediante radicado No. 05EE2021714100100003214 del 16 de julio de 2021 la Secretaria de Educación del Departamento del Huila **MILENA OLIVEROS CRESPO** identificada con cédula de ciudadanía No. 26.559.146 expedida en Rivera – Huila, solicita a la Dirección Territorial del Huila del Ministerio del Trabajo, autorización para despedir por justa causa a la servidora pública **MARTHA YUDITH MONTEALEGRE GAMBOA** identificada con cedula de ciudadanía No. 36.086.039 de Campoalegre - Huila.
2. Mediante Auto Comisorio No. 785 del 15 de julio de 2021, el Coordinador del Grupo de Atención al Ciudadano y Tramites, comisiono al Inspector de Trabajo y Seguridad Social de la Dirección Territorial del Huila **DIEGO FERNANDO QUIMBAYA RENGIFO** para que adelante el trámite correspondiente a la autorización solicitada por el **DEPARTAMENTO DEL HUILA** identificado con Nit. 800103913-4, solicita a la Dirección Territorial del Huila del Ministerio del Trabajo, autorización para despedir por justa causa a la servidora pública **MARTHA YUDITH MONTEALEGRE GAMBOA** identificada con cedula de ciudadanía No. 36.086.039 de Campoalegre - Huila.
3. Mediante Auto Cumplimiento Auto Comisorio No. 921 del 25 de agosto de 2021, el Inspector de Trabajo y Seguridad Social comisionado resolvió avocar conocimiento del Auto Comisorio No. 785 de 15 de julio de 2021, igualmente se decretó la práctica de pruebas, se requirió a la servidora pública **MARTHA YUDITH MONTEALEGRE GAMBOA** identificada con cedula de ciudadanía No. 36.086.039 de Campoalegre - Huila, para que rindiera declaración administrativo laboral, se le corrió traslado de la solicitud de autorización para despedir por justa causa por el empleador **DEPARTAMENTO DEL HUILA** identificado con Nit. 800103913-4.
4. Mediante oficio No. 08SE2021714100100003811 del 25 de agosto de 2021 se comunica el contenido del Auto No. 921 de 25 de agosto de 2021, se requiere a diligencia de declaración y corre traslado de la solicitud de autorización para despedir por justa causa a la servidora pública **MARTHA YUDITH MONTEALEGRE GAMBOA** identificada con cedula de ciudadanía No. 36.086.039 de Campoalegre - Huila, remitido a través de correo electrónico certificado 4/72 dirigido a la dirección electrónica; mar.tuchiss@hotmail.com no se obtuvo confirmación de entrega y recibido de la comunicación, comunicación electrónica (Email Certificado) por 4-72 Servicios Postales Nacionales S.A.

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se decide una petición de autorización para dar por terminado un vínculo laboral"

5. Mediante oficio No. 08SE2021714100100003806 del 25 de agosto de 2021 se comunica el contenido del Auto No. 921 de 25 de agosto de 2021 al **DEPARTAMENTO DEL HUILA** identificado con Nit. 800103913-4, remitido a través de correo electrónico certificado 4/72 dirigido a la dirección electrónica; emtejada@sedhuila.gov.co indicándose que se entregó la comunicación el día 25 de agosto de 2021 a las 15:31 horas, comunicación electrónica (Email Certificado) certificada bajo el No. E54430437-S y visualizado el contenido del correo electrónico el 25 de agosto de 2021 a las 15:32 horas, certificada bajo el No. E54458266-R, certificaciones expedidas por 4-72 Servicios Postales Nacionales S.A.
6. El 27 de agosto de 2021 desde la dirección electrónica dquimbaya@mintrabajo.gov.co a través de la plataforma digital Microsoft Teams se programó diligencia de declaración administrativa a la servidora pública **MARTHA YUDITH MONTEALEGRE GAMBOA** identificada con cedula de ciudadanía No. 36.086.039 de Campoalegre - Huila, fijando como fecha el 21 de septiembre de 2021 a las 9:00 am, diligencia que se adelantaría de manera virtual, la programación se remitió a la dirección electrónica mar.tuchiss@hotmail.com perteneciente al servidor público citado.
7. Se practicó diligencia de declaración de la servidora pública **MARTHA YUDITH MONTEALEGRE GAMBOA** identificada con cedula de ciudadanía No. 36.086.039 de Campoalegre - Huila, el día 21 de septiembre de 2021 a través de la plataforma Microsoft Teams con conexión de las direcciones electrónicas dquimbaya@mintrabajo.gov.co y mar.tuchiss@hotmail.com, no asistió la servidora pública convocada.
8. Mediante constancia de 27 de septiembre de 2021 se indica que la servidora pública convocada a diligencia de declaración no presento excusa que justificara su inasistencia, el Despacho fija nueva fecha para diligencia (8 de octubre de 2021 9 am).
9. Con radicado No. 05EE2021714100100004312 de 27 de septiembre de 2021 el DEPARTAMENTO DEL HUILA allega poder concedido al abogado Edgar Miguel Tejada Ramirez para que actúe dentro del presente trámite y represente los intereses del empleador.
10. El 28 de septiembre de 2021 mediante guía 472 No. YG277515008CO se certifica entrega de auto de cumplimiento auto comisorio No. 921 de 25 de agosto de 2021 y traslado de solicitud de autorización de terminación de vínculo laboral a la servidora pública **MARTHA YUDITH MONTEALEGRE GAMBOA** identificada con cedula de ciudadanía No. 36.086.039 de Campoalegre – Huila.
11. Con oficio No. 08SE2021714100100004433 de 28 de septiembre de 2021 se citó a diligencia de declaración administrativa a la servidora pública **MARTHA YUDITH MONTEALEGRE GAMBOA** identificada con cedula de ciudadanía No. 36.086.039 de Campoalegre - Huila, fijando como fecha el 8 de octubre de 2021 a las 9:00 am, citación que se entregó a la destinataria según certificación de 472 No. YG277514869CO de fecha 29 de septiembre de 2021, diligencia que se adelantaría de manera virtual, la programación se remitió a la dirección electrónica mar.tuchiss@hotmail.com perteneciente al servidor público citado desde el correo institucional dquimbaya@mintrabajo.gov.co.
12. Mediante constancia de fecha 7 de octubre de 2021 se reconoce personería jurídica para actuar al abogado Edgar Miguel Tejada Ramirez identificado con cédula de ciudadanía No. 1.075.258.486 de Neiva – Huila.
13. Se practicó diligencia de declaración de la servidora pública **MARTHA YUDITH MONTEALEGRE GAMBOA** identificada con cedula de ciudadanía No. 36.086.039 de Campoalegre - Huila, el día 8 de octubre de 2021 a través de la plataforma Microsoft Teams con conexión de las direcciones electrónicas dquimbaya@mintrabajo.gov.co y mar.tuchiss@hotmail.com, no asistió la servidora pública convocada.
14. Mediante constancia de 19 de octubre de 2021 se indica que la servidora pública convocada a diligencia de declaración no presento excusa que justificara su inasistencia, el Despacho no fija nueva fecha para diligencia y se da por finalizada la misma.

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se decide una petición de autorización para dar por terminado un vínculo laboral"

III PRUEBAS ALLEGADAS A LA ACTUACIÓN

1. Escrito con radicado No. 05EE2021714100100003214 del 16 de julio de 2021 el señor **DEPARTAMENTO DEL HUILA** identificado con Nit. 800103913-4, solicita a la Dirección Territorial del Huila del Ministerio del Trabajo, autorización para despedir por justa causa a la servidora pública **MARTHA YUDITH MONTEALEGRE GAMBOA** identificada con cedula de ciudadanía No. 36.086.039 de Campoalegre - Huila.
2. Decreto No. 076 de 1987 mediante el cual la Gobernación del Huila nombra como docente a la señora la servidora pública **MARTHA YUDITH MONTEALEGRE GAMBOA** identificada con cedula de ciudadanía No. 36.086.039 de Campoalegre - Huila.
3. Resolución No. 8069 de 04 de diciembre de 2017 expedida por la Gobernación del Huila mediante la cual se traslada a la servidora pública **MARTHA YUDITH MONTEALEGRE GAMBOA** identificada con cedula de ciudadanía No. 36.086.039 de Campoalegre - Huila.
4. Resolución No. 3950 de 11 de julio de 2017 expedida por la Gobernación del Huila – Fondo Nacional de Prestaciones Sociales del Magisterio, mediante la cual se reconoce pensión vitalicia de jubilación a la servidora pública **MARTHA YUDITH MONTEALEGRE GAMBOA** identificada con cedula de ciudadanía No. 36.086.039 de Campoalegre – Huila.
5. Oficio No. SGN-CO54-F04 – HUI2019ER28192 mediante el cual se da respuesta requerimiento solicitud de pago de nóminas de febrero a octubre de 2019 de la servidora pública **MARTHA YUDITH MONTEALEGRE GAMBOA** identificada con cedula de ciudadanía No. 36.086.039 de Campoalegre – Huila.
6. Certificación expedida por la Secretaria de Educación del Departamento del Huila de fecha 18 de noviembre de 2019 en donde certifica la última incapacidad médica registrada por la servidora pública **MARTHA YUDITH MONTEALEGRE GAMBOA** identificada con cedula de ciudadanía No. 36.086.039 de Campoalegre – Huila.
7. Oficio de fecha 24 de abril de 2019 expedido por la Secretaria de Educación del Departamento del Huila se informa el trámite de pensión de invalidez a la servidora pública **MARTHA YUDITH MONTEALEGRE GAMBOA** identificada con cedula de ciudadanía No. 36.086.039 de Campoalegre – Huila.
8. Resolución No. 3853 de 17 de mayo de 2019 expedida por la Gobernación del Huila – Fondo Nacional de Prestaciones Sociales del Magisterio, mediante la cual se niega una pensión de invalidez a la servidora pública **MARTHA YUDITH MONTEALEGRE GAMBOA** identificada con cedula de ciudadanía No. 36.086.039 de Campoalegre – Huila.
9. Dictamen de pérdida de capacidad laboral de fecha 07 de junio de 2018 de la servidora pública **MARTHA YUDITH MONTEALEGRE GAMBOA** identificada con cedula de ciudadanía No. 36.086.039 de Campoalegre – Huila, expedido por Tolihuala.
10. Oficio No. SAC 2018EE6280 de 12 de julio de 2018, mediante el cual la Gobernación del Huila – Fondo de Prestaciones Sociales del Magisterio informa a la servidora pública **MARTHA YUDITH MONTEALEGRE GAMBOA** identificada con cedula de ciudadanía No. 36.086.039 de Campoalegre – Huila el dictamen de pérdida de capacidad laboral.
11. Oficio No. HUI2018ER001574 de 21 de diciembre de 2018, mediante el cual la Gobernación del Huila – Fondo de Prestaciones Sociales del Magisterio solicita que defina situación frente a optar por pensión de invalidez o continuar con la pensión de invalidez a la servidora pública **MARTHA YUDITH MONTEALEGRE GAMBOA** identificada con cedula de ciudadanía No. 36.086.039 de Campoalegre – Huila, lo anterior con base el dictamen de pérdida de capacidad laboral del 79.2 %.
12. Oficio No. SAC 2018ER1574 de 17 de diciembre de 2018 en donde la servidora pública **MARTHA YUDITH MONTEALEGRE GAMBOA** identificada con cedula de ciudadanía No. 36.086.039 de Campoalegre – Huila, manifiesta que desea continuar disfrutando de la pensión de jubilación.

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se decide una petición de autorización para dar por terminado un vínculo laboral"

13. Resoluciones expedidas por la Gobernación del Huila mediante las cuales se conceden licencias por enfermedad general a la servidora pública **MARTHA YUDITH MONTEALEGRE GAMBOA** identificada con cedula de ciudadanía No. 36.086.039 de Campoalegre – Huila. (Resoluciones No. 733 de 2017, No. 0939 de 2018, No. 0966 de 2018, No. 3785 de 2018, No. 4878 de 2018, No. 5462 de 2018, No. 5917 de 2018, No. 6694 de 2018, No. 7409 de 2018, No. 8198 de 2018, No. 9153 de 2018, No. 9171 de 2018, No. 0286 de 2019).
14. Resolución No. 0364 de 2019 expedida por la Gobernación del Huila mediante la cual se reconoce vacaciones a la servidora pública **MARTHA YUDITH MONTEALEGRE GAMBOA** identificada con cedula de ciudadanía No. 36.086.039 de Campoalegre – Huila.
15. Constancia de 27 de septiembre de 2021 se indica que la servidora pública **MARTHA YUDITH MONTEALEGRE GAMBOA** identificada con cedula de ciudadanía No. 36.086.039 de Campoalegre – Huila no presento excusa que justificara su inasistencia a diligencia de declaración, el Despacho fija nueva fecha para diligencia (8 de octubre de 2021 9 am).
16. Constancia de 19 de octubre de 2021 se indica que la servidora pública **MARTHA YUDITH MONTEALEGRE GAMBOA** identificada con cedula de ciudadanía No. 36.086.039 de Campoalegre – Huila no presento excusa que justificara su inasistencia a diligencia de declaración, el Despacho no fija nueva fecha para diligencia y se da por finalizada la misma.

IV CONSIDERACIONES DEL DESPACHO

1. Que, como antecedente cabe aclarar, que la decisión a adoptar, corresponde a una de aquellas que se encuentran establecidas dentro de las competencias determinadas al funcionario administrativo del trabajo, precepto amparado en el artículo 26 de la ley 361 de 1997, que exige la intervención de la autoridad del trabajo, con el objeto de establecer un manto de garantía para los trabajadores con alguna discapacidad, y que evita a toda costa que su desvinculación de una relación laboral, se presente por motivos discriminatorios debido a su estado de salud; es por ello que dicha norma, plantea como obligatoria la intervención del Inspector del Trabajo, para que mediante el agotamiento de un procedimiento administrativo, donde se le garantice al trabajador la oportunidad de intervenir a favor de sus intereses, se adopte la decisión de autorizar o no la terminación del vínculo laboral, amparado en prueba cierta y la existencia de una causal objetiva, justa causa o que la discapacidad o situación de salud sea incompatible e insuperable con el cargo que desempeña, que permita vislumbrar la finalización del vínculo por una razón diferente a la discapacidad del trabajador.
2. Que, en la normatividad interna del Ministerio del Trabajo, se establece como función del Inspector del Trabajo, adelantar el procedimiento de autorización de despido de trabajador discapacitado, amparado en el artículo 7 numeral 31 de la Resolución No. 2143 de 2014, además, resulta función del Coordinador del Grupo de Atención al Ciudadano, proferir la decisión de autorización en dichos trámites, en consecuencia, nos hallamos ante la habilitación legal respetiva para conocer y resolver al asunto pertinente.
3. Que, la Corte Constitucional en sentencia T-899 de 2014, señalo que el derecho a la estabilidad laboral reforzada para personas en situación de debilidad manifiesta por deterioro en su salud no solamente aplica para personas con discapacidad, sino que se extiende a los trabajadores que se encuentren en situación de debilidad manifiesta, como consecuencia de una afectación grave a su salud. Se debe presumir que se han vulnerados los derechos fundamentales de una persona con derecho a la estabilidad laboral reforzada, cuando tenga un serio deterioro en su salud y sea despedida sin que el empleador alegue una justa causa, subsistan las condiciones que originaron el contrato de trabajo y no se solicite autorización previa al Ministerio del Trabajo.
4. La Corte Constitucional reitera las reglas jurisprudenciales contenidas entre otras, en las Sentencias: T-519 de 2003, M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra; T-449 de 2008, M.P. Humberto Antonio Sierra Porto; T-864 de 2011, M.P. Juan Carlos Henao Pérez; T-516 de 2011, M.P. Nilson Pinilla Pinilla; T-211 de 2012 M.P. María Victoria Calle Correa; T-018 de 2013, M.P. Luis Ernesto Vargas Silva y T-041 de 2014, M.P. Luis Ernesto Vargas Silva, estableciendo que una persona en situación de debilidad manifiesta por deterioro en su estado de salud, será titular del derecho a la estabilidad laboral reforzada cuando (i) se encuentre demostrado que padece de serios problemas de salud; (ii) cuando no haya una causal objetiva de desvinculación; (iii) subsistan las causas que dieron origen a la relación laboral; y (iv) el despido se haya hecho sin la autorización previa del inspector de trabajo.

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se decide una petición de autorización para dar por terminado un vínculo laboral"

5. Que, como precedente legal del procedimiento adelantado, tenemos el precepto de la Ley 361 de 1997, en su artículo 26 específicamente, sin embargo, la mencionada norma o el legislador en su función habitual, no han generado un procedimiento especial para adelantar dichos trámites, debiendo la autoridad administrativa del trabajo, ceñirse al procedimiento administrativo general estipulado en los artículos 34 a 45 de la ley 1437 de 2011 y adoptar como criterio para proceder a realizar su actividad, los múltiples pronunciamientos emanados de nuestra Honorable Corte Constitucional, partiendo de la sentencia C-531 de 2000, que analizó la constitucionalidad del artículo 26 precitado, además de las consecuentes decisiones constitucionales, que orientan la actividad a desarrollar por el inspector a la hora de adoptar una decisión en el procedimiento de autorización objeto de pronunciamiento.
6. Con base en la Sentencia SU-049 de 2017, la Honorable Corte Constitucional deja claro que *"...El derecho fundamental a la estabilidad ocupacional reforzada es una garantía de la cual son titulares las personas que tengan una afectación en su salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, con independencia de si tienen una calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda. La estabilidad ocupacional reforzada es aplicable a las relaciones originadas en contratos de prestación de servicios, aun cuando no envuelvan relaciones laborales (subordinadas) en la realidad. La violación a la estabilidad ocupacional reforzada debe dar lugar a una indemnización de 180 días, según lo previsto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, interpretado conforme a la Constitución, incluso en el contexto de una relación contractual de prestación de servicios, cuyo contratista sea una persona que no tenga calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda..."*, recientemente, la Sala Laboral de la Honorable Corte Suprema de Justicia se pronunció a través de la Sentencia SL-1360 de 2018, determinando que *"...Las personas con discapacidad históricamente han encontrado un sinnúmero de obstáculos para interactuar e integrarse a la vida social y laboral en idénticas condiciones que los demás. A pesar de los avances en su protección aún subsisten prejuicios, estereotipos y prácticas que impiden el goce de sus derechos humanos y libertades fundamentales. Para contrarrestar la desventaja social de las personas con discapacidad y garantizar su inclusión, se han proferido diferentes normas a nivel nacional y supranacional orientadas a la sensibilización de la sociedad en general y a promover su participación en los ámbitos civil, político, económico, social y cultural. Así, a nivel local el artículo 13 de la Constitución Política de Colombia fija en cabeza del Estado el deber de promover «las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptar medidas en favor de grupos discriminados o marginados», a la par de proteger especialmente «a aquellas personas que, por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta». Por su parte, el artículo 47 le ordena adelantar «una política de previsión, rehabilitación e integración social para los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, a quienes se prestará la atención especializada que requieran» y el 54 le impone el deber de «garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud». Que en similar dirección se han proferido normas internas como la Ley 361 de 1997 y, recientemente, la Ley 1618 de 2013, a través de las cuales se establecen reglas, medidas de inclusión, acciones afirmativas y ajustes institucionales encaminados a garantizar y asegurar el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con discapacidad. A nivel internacional el plexo normativo es muy amplio. Cabe destacar dos convenios, uno regional y otro mundial: la Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad de la OEA, y la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, adoptada por la ONU, ambos diseñados con el fin de promover y proteger los derechos y la dignidad de las personas con discapacidad y alentar su participación igualitaria. Las medidas adoptadas en favor de las personas con discapacidad tienen una particular proyección en el campo laboral, donde de forma idéntica a otros ámbitos sociales, se asientan fuertes actitudes, estructuras y prácticas empresariales tendientes a anular o dejar sin efecto el reconocimiento y disfrute de los derechos de los trabajadores con deficiencias físicas, sensoriales y mentales. Estas actitudes y prácticas, unas veces manifiestas, otras más sutiles o aparentemente neutras, se ponen en marcha en diversas etapas del trabajo: la selección, contratación y empleo, continuidad, promoción y el suministro de condiciones laborales seguras y saludables. Por ello, para hacerles frente y disuadir su uso, se ha acudido no solo a su prohibición sino también al establecimiento de acciones, medidas, reglas especiales de estabilidad reforzada, presunciones legales, autorizaciones o sanciones..."* Es así como dicha decisión protege al trabajador con discapacidad en la fase de extinción del vínculo laboral, el cual tiene la finalidad de salvaguardar su estabilidad frente a comportamientos discriminatorios.
7. La Honorable Corte Constitucional en sentencia T-041-19 manifiesta: *"...El derecho a la estabilidad laboral reforzada de quienes se encuentran en situación de debilidad manifiesta por limitaciones físicas, psíquicas o sensoriales. Reiteración de jurisprudencia. El derecho a la estabilidad en el empleo consagrado en el artículo 53 de la Constitución,^[24] constituye un principio que rige todas las relaciones laborales; dicho mandato se manifiesta en "la conservación del cargo por parte del empleado, sin perjuicio de que el empleador pueda dar por terminada la relación laboral al verificar que se ha configurado alguna de las causales contempladas en la ley como justa".^[25] Ahora bien, con fundamento en la interpretación armónica de al menos cuatro preceptos constitucionales, la protección general a la estabilidad en el empleo se refuerza cuando el trabajador "es un sujeto susceptible de discriminación",^[26] o cuando por sus condiciones particulares "puede sufrir grave detrimento de una desvinculación abusiva".^[27] En primer lugar, del artículo 13 superior se extrae que el Estado debe promover las condiciones para que el mandato de igualdad sea real y efectivo, particularmente tratándose de aquellas personas que por razones económicas, físicas o mentales se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta,^[28] quienes merecen una especial protección "con el fin de contrarrestar los efectos negativos generados por su*

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se decide una petición de autorización para dar por terminado un vínculo laboral"

condición, y hacer posible su participación en las actividades de la sociedad".^[23] Por su parte, los artículos 47 y 54 constitucionales establecen el deber de crear e implementar una política de previsión, rehabilitación e integración social para los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos; así como de ofrecer formación profesional y técnica a quienes lo requieran, y garantizar a las personas en situación de discapacidad el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud; en cuarto lugar, el artículo 95 establece el deber de obrar conforme al principio de solidaridad ante eventos que supongan peligro la salud física o mental de las personas. Así mismo, diversos instrumentos internacionales sobre derechos humanos que hacen parte del bloque de constitucionalidad,^[30] han consagrado esta garantía; verbigracia, la Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad,^[31] el Convenio 159 de la Organización Internacional del Trabajo -OIT- sobre la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas,^[32] y la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.^[33] Estas disposiciones se articulan para construir el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada.^[34] Sobre la base anterior, la Corte ha sostenido que este derecho "nace de la necesidad de garantizar a las personas en situación de debilidad manifiesta, el desarrollo integral dentro de una sociedad consolidada en un Estado Social de Derecho, que reconoce en igualdad de condiciones derechos y obligaciones".^[35] En consonancia, en distintas decisiones se ha enfatizado en la importancia del trabajo en el proceso de integración social de los sujetos que se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta por razones de salud, al erigirse como un instrumento a través del cual se garantiza el desarrollo del individuo, su productividad económica y el acceso a bienes y servicios indispensables para la subsistencia del trabajador y su núcleo familiar.^[36] Pero ¿quiénes pueden ser considerados como sujetos en circunstancias de debilidad manifiesta por motivos de salud? Al respecto, esta Corporación ha establecido que un trabajador que: "i) pueda catalogarse como persona con discapacidad, ii) con disminución física, síquica o sensorial en un grado relevante, y (iii) en general todas aquellos que (a) tengan una afectación grave en su salud; (b) esa circunstancia les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, y (c) se tema que, en esas condiciones particulares, pueden ser discriminados por ese solo hecho,^[37] **está en circunstancias de debilidad manifiesta y, por tanto, tiene derecho a la "estabilidad laboral reforzada"**."^[38] Negrillas fuera del original. Que, en ese contexto, la estabilidad laboral reforzada es una garantía para que el trabajador en situación de discapacidad continúe ejerciendo labores y funciones acordes a su estado de salud, con iguales o mejores beneficios laborales a los del empleo que ocupaba y recibiendo la capacitación requerida para realizar las nuevas actividades.^[39]

8. Que, mediante radicado No. 05EE2021714100100003214 del 16 de julio de 2021 el **DEPARTAMENTO DEL HUILA** identificado con Nit. 800103913-4, solicita a la Dirección Territorial del Huila del Ministerio del Trabajo, autorización para despedir por justa causa a la servidora pública **MARTHA YUDITH MONTEALEGRE GAMBOA** identificada con cedula de ciudadanía No. 36.086.039 de Campoalegre – Huila, en donde se narra una serie de hechos que sustentan la solicitud de autorización para terminación de vínculo laboral por justa causa con ocasión a invalidez absoluta, lo anterior se verifica en el dictamen de la pérdida de capacidad laboral emitido por Tolihuil prestador de servicios de Emcosalud de fecha 18 de mayo de 2018, mencionada pérdida es del 79.2% y se sustenta que se presenta un "...*marcado compromiso de funciones mentales específicas relacionadas con el registro y almacenamiento de información, tiende dificultad tanto en la fijación como en la evocación de hechos antiguos o recientes. Por tal razón es una persona que no puede continuar laborando para las actividades para las que fue contratada...*", la servidora pública actualmente disfruta de pensión vitalicia de jubilación reconocida por la Gobernación del Huila – Fondo Nacional de Prestaciones Sociales del Magisterio mediante Resolución No. 3950 de 11 de julio de 2017, mediante resolución No. 3853 de 17 de mayo de 2019 expedida por la Gobernación del Huila – Fondo Nacional de Prestaciones Sociales del Magisterio, mediante la cual se niega una pensión de invalidez a la servidora pública **MARTHA YUDITH MONTEALEGRE GAMBOA** identificada con cedula de ciudadanía No. 36.086.039 de Campoalegre – Huila en razón a la incompatibilidad de la pensión de jubilación y la de invalidez, es así que se le indaga a la servidora pública por cual pensión optará, mediante oficio No. SAC 2018ER1574 de 17 de diciembre de 2018 en donde la servidora pública **MARTHA YUDITH MONTEALEGRE GAMBOA** identificada con cedula de ciudadanía No. 36.086.039 de Campoalegre – Huila, manifiesta que desea continuar disfrutando de la pensión de jubilación, lo anterior sustenta la solicitud de autorización para finalizar el vínculo laboral con la servidora pública y normativamente la justa causa se encuentra contemplada en el artículo 68 del Decreto 2277 de 1979 en el cual se determina: "**Artículo 68: RETIRO DEL SERVICIO.** El retiro del servicio implica la cesación en el ejercicio de las funciones del docente y se produce por renuncia, por invalidez absoluta, por edad, por destitución o por insubsistencia del nombramiento, cuando se trate de personal sin escalafón o del caso previsto en el artículo 7 de este Decreto."

El Despacho con base en los hechos presentados en la solicitud de autorización de despido que nos ocupa, determino mediante Auto No. 921 de 25 de agosto de 2021 decretar la práctica de pruebas y entre ellas citar a declaración a la servidora pública **MARTHA YUDITH MONTEALEGRE GAMBOA** identificada con cedula de ciudadanía No. 36.086.039 de Campoalegre – Huila, citándose en dos ocasiones a mencionada diligencia sin que acudiera a la misma y no se recibió justificación de la inasistencia, analizadas las pruebas documentales aportadas ante este Despacho se verifica que la servidora pública goza de pensión vitalicia de jubilación lo cual garantiza su mínimo vital, se puede verificar que la situación de discapacidad que padece la servidora pública es incompatible e insuperable con el cargo de docente pues el dictamen de pérdida de capacidad laboral reza en

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se decide una petición de autorización para dar por terminado un vínculo laboral"

sus observaciones lo siguiente: "...*marcado compromiso de funciones mentales específicas relacionadas con el registro y almacenamiento de información, tiene dificultad tanto en la fijación como en la evocación de hechos antiguos o recientes. Por tal razón es una persona que no puede continuar laborando para las actividades para las que fue contratada...*", pérdida de capacidad laboral en un porcentaje del 79.2, igualmente se puede verificar la garantía del debido proceso por parte del empleador al realizar las comunicaciones y notificaciones en debida forma a la servidora pública tantas veces citada en este acto administrativo.

Este Despacho se permite citar apartes jurisprudenciales emitidos por la Corte Suprema de Justicia en sentencia SL1360 del 11 de abril de 2018 Magistrada Ponente Clara Cecilia Dueñas Quevedo:

"...*Así las cosas, la Corte abandona su criterio sentado en la sentencia CSJ SL36115, 16 mar. 2010, reiterada en SL35794, 10 ago. 2010, en la que se adoctrinó que el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 no consagra una presunción legal o de derecho, que permita deducir a partir del hecho conocido de la discapacidad del trabajador que su despido obedeció a un móvil sospechoso. En su lugar, se postula que el despido de un trabajador en estado de discapacidad se presume discriminatorio, a menos que el empleador demuestre en juicio la ocurrencia real de la causa alegada. 2.1. 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 rescindirse el vínculo laboral, con el pago de la indemnización legal (...). De hecho, en las consideraciones de la sentencia C-531-2000 de la Corte Constitucional, cuya lectura ha dado lugar a diversas interpretaciones y debates en punto al alcance de la protección especial de las personas en situación de discapacidad, que a la fecha parecen irreconciliables y que han arrojado pocos elementos para la construcción de una doctrina esclarecedora, no se expresó que está prohibido el despido con justa causa de los trabajadores con discapacidad. Antes bien, lo que se recalcó es que la intervención de esa autoridad se justifica para garantizar si el trabajador puede ejecutar o no la labor para la cual fue contratado.*

En efecto, allí se expuso: En cuanto al primer contenido normativo acusado por los actores, expuesto en el inciso 1o. del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, que señala que ninguna persona limitada puede ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo, para la Corte es claro que, en lugar de contradecir el ordenamiento superior, lo desarrolla.

Lo anterior, pues se evidencia como una protección del trabajador que sufre de una disminución física, sensorial o síquica, en cuanto impide que ésta se configure per se en causal de despido o de terminación del contrato de trabajo, pues la misma sólo podrá alcanzar dicho efecto, en virtud de "la ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada" (C.S.T., art. 62, literal a-13), y según el nivel y grado de la disminución física que presente el trabajador.

En tal situación, el requerimiento de la autorización de la oficina de Trabajo para proceder al despido o terminación del contrato de trabajo debe entenderse como una intervención de la autoridad pública encargada de promover y garantizar el derecho al trabajo según el ordenamiento jurídico nacional e internacional vigente sobre estas materias, para corroborar la situación fáctica que describe dicha causa legal de despido y proteger así al trabajador.

Es de reiterar, según lo señalado por esta Corte con anterioridad, que la legislación que favorezca a los discapacitados "no consagra derechos absolutos o a perpetuidad que puedan ser oponibles en toda circunstancia a los intereses generales del Estado y de la sociedad, o a los legítimos derechos de otros".

[...] No se aprecia, entonces, que el ordenamiento constitucional sea desconocido por la norma acusada en la parte examinada, toda vez que permanece el deber del Estado de garantizar que el discapacitado obtenga y conserve su empleo y progrese en el mismo, para promover la integración de esa persona en la sociedad, hasta el momento en que no pueda desarrollar la labor para la cual fue contratado, ni ninguna otra de acuerdo con la clase de invalidez que presenta, debidamente valorada por la autoridad del trabajo. No se puede olvidar que en ese momento se estaría ingresando en el campo de las distintas formas de invalidez que impiden desempeñarse a una persona laboralmente, para la protección en cuanto a su ingreso económico y en su integridad física y síquica, en los términos de la vigente normatividad sustantiva del trabajo (negrillas propias de la Sala).

En consonancia con esta motivación, en la parte resolutive se declaró condicionalmente exequible el inciso 1.º de este artículo, bajo el entendido 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 constata la configuración de la existencia de una justa causa para el despido o terminación del respectivo contrato» (...).

(...) Así es que debe ser comprendida la referencia a justa causa consignada en la parte resolutive de ese fallo, pues de lo contrario, sería una contradicción lógica afirmar, por un lado, que carece de todo efecto jurídico «el despido o la terminación

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se decide una petición de autorización para dar por terminado un vínculo laboral"

del contrato de una persona **por razón de su limitación**» y, por otro, castigar los despidos estructurados con fundamento en un motivo distinto a la discapacidad.

Por esto, es importante engranar los argumentos de la parte motiva con los de la resolutive, para darle pleno sentido a la sentencia de constitucionalidad y entender que lo que en sentido amplio denominó la Corte Constitucional como justa causa o causa legal, hacía referencia a la particular situación del trabajador cuyo estado de discapacidad imposibilita la continuidad del contrato de trabajo.

Con todo, aunque podría contra-argumentarse que la tesis aquí defendida, elimina una garantía especial en favor de los trabajadores con discapacidad, ello no es así, por varias razones:

Primero, porque la prohibición de despido motivada en la discapacidad sigue incólume y, en tal sentido, solo es válida la alegación de razones objetivas, bien sea soportadas en una justa causa legal o en la imposibilidad del trabajador de prestar el servicio. Aquí vale subrayar que la estabilidad laboral reforzada no es un derecho a permanecer a perpetuidad en el empleo, sino el derecho a seguir en él hasta tanto exista una causa objetiva que conduzca a su retiro.

Segundo, la consecuencia del acto discriminatorio en la fase de la terminación del vínculo sigue siendo la misma: la recuperación de su empleo, garantizado mediante la ineficacia del despido con las consecuencias legales atrás descritas.

Tercero, el trabajador puede demandar ante la justicia laboral su despido, caso en el cual el empleador, en virtud de la presunción que pesa sobre él, tendrá que desvirtuar que la rescisión del contrato obedeció a un motivo protervo. Esto, de paso, frustra los intentos reprobables de fabricar ficticia o artificiosamente justas causas para prescindir de los servicios de un trabajador con una deficiencia física, mental o sensorial, ya que en el juicio no bastará con alegar la existencia de una justa causa, sino que deberá probarse suficientemente.

Cuarto, la labor del inspector del trabajo se reserva a la constatación de la factibilidad de que el trabajador pueda laborar; aquí el incumplimiento de esta obligación por el empleador, al margen de que haya indemnizado al trabajador, acarrea la ineficacia del despido...

... Así las cosas, para esta Corporación:

(a) La prohibición del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 pesa sobre los despidos motivados en razones discriminatorias, lo que significa que la extinción del vínculo laboral soportada en una justa causa legal es 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, inserción 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..."

9. Atendiendo juiciosamente los fundamentos Constitucionales y legales y los documentos que reposan en el expediente y que soportan el anterior análisis, estos, permiten concluir y determinar qué tal como se observa entonces, la situación de discapacidad de la cual sufre la servidora pública **MARTHA YUDITH MONTEALEGRE GAMBOA** identificada con cedula de ciudadanía No. 36.086.039 de Campoalegre – Huila y el hecho de encontrarse actualmente calificada con una pérdida de capacidad laboral del 79.2%, percibiendo pensión vitalicia de jubilación, negativa de pensión de invalidez y manifestación de la servidora pública de continuar disfrutando de pensión vitalicia de jubilación y no optar por pensión de invalidez, existencia de norma legal que contempla la justa causa para retiro del servicio (Artículo 68 del Decreto 2277 de 1979), la situación de discapacidad de la servidora pública es incompatible e insuperable con la labor de la docencia, por lo tanto en conclusión, una vez realizada la etapa de instrucción por parte del funcionario administrativo del trabajo, se verifica que con fundamento en los principios constitucionales, legales y jurisprudenciales además de la normativa contenida en los tratados internacionales vigentes para Colombia y que hacen parte del bloque de constitucionalidad y siendo su competencia proferir la decisión respectiva conforme lo establece la Resolución 2143 de 2014, se procederá entonces a autorizar la terminación del vínculo laboral existente entre el empleador **DEPARTAMENTO DEL HUILA** identificada con Nit. 800103913-4 y la servidora pública **MARTHA YUDITH MONTEALEGRE GAMBOA** identificada con cedula de ciudadanía No. 36.086.039 de Campoalegre – Huila.

En mérito de lo expuesto este Despacho,

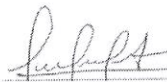
Continuación del Resolución "Por medio de la cual se decide una petición de autorización para dar por terminado un vínculo laboral"

RESUELVE:

PRIMERO: AUTORIZAR, la solicitud presentada por el empleador **DEPARTAMENTO DEL HUILA** identificada con Nit. 800103913-4, de finalización del vínculo laboral existente con la servidora pública **MARTHA YUDITH MONTEALEGRE GAMBOA** identificada con cedula de ciudadanía No. 36.086.039 de Campoalegre – Huila. Advirtiéndole que el no otorgamiento del permiso no constituye declaración de derechos, ni la validación o ratificación de la ocurrencia de los hechos que constituyen la justa causa invocada por el empleador y que cualquier clase de pretensión litigiosa como la declaración de derechos individuales o de definición de controversias en materia laboral y demás derechos sociales, debe resolverse ante la vía judicial. Lo anterior en virtud de lo expuesto en la parte considerativa del presente acto administrativo.

SEGUNDO: Contra el presente acto administrativo procede el recurso de reposición ante el Coordinador del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites, y en subsidio el de apelación ante el Director Territorial Huila, los cuales deberán interponerse por escrito en la diligencia de notificación personal, o dentro de los diez (10) 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: NOTIFICAR al empleador **DEPARTAMENTO DEL HUILA** identificada con Nit. 800103913-4, con dirección electrónica emtejada@sedhuila.gov.co, con domicilio en la Calle 8 con Carrera 4 Esquina Edificio Gobernación de Neiva - Huila o la que se registre por cualquier medio expedito y a la servidora pública **MARTHA YUDITH MONTEALEGRE GAMBOA** identificada con cedula de ciudadanía No. 36.086.039 de Campoalegre – Huila, con domicilio en la Carrera 9 No. 16 – 10 de Campoalegre Huila, el contenido del presente auto. **ADVERTIR** que, para el trámite de notificación de las actuaciones administrativas, de conformidad con la parte considerativa de la presente Resolución, se procederá a dar aplicación a lo dispuesto en el artículo 4 del Decreto 491 del 28 de marzo de 2020. En el evento de que la notificación no pueda realizarse conforme a la norma citada, es decir, de manera electrónica, se aplicará lo contenido en el artículo 67 y siguientes del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

LUIS HERMINSO ARDILA CALDERON
Coordinador Grupo de Atención al Ciudadano y Tramites

Primera copia autentica.

Proyectó: D. Quimbaya.
Revisó y Aprobó: L. Ardila.

