



MINISTERIO DEL TRABAJO

NOTIFICACIÓN POR AVISO / PAGINA WEB

ARTÍCULO 69 DEL CÓDIGO DE PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO Y DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO

FECHA DE FIJACIÓN: ONCE (11) DE NOVIEMBRE DE 2022
FECHA DE DESFIJACION: DIECIOCHO (18) DE NOVIEMBRE DE 2022

Acto Administrativo a notificar: Resolución 2412 del 29 de junio de 2022, "Por medio de la cual se resuelve un recurso de Reposición en contra de la Resolución No. 141 del 6 de marzo de 2020"

La suscrita TÉCNICO ADMINISTRATIVA del Grupo Interno de Trabajo de la Unidad de Investigaciones Especiales del Ministerio de Trabajo, en aplicación del Artículo 69 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, procede a notificar la Resolución 2412 del 29 de junio de 2022, "Por medio de la cual se resuelve un recurso de Reposición en contra de la Resolución No. 141 del 6 de marzo de 2020"

Que ante la imposibilidad de efectuar la notificación personal prevista en el artículo 67 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo del acto enunciado al señor JOSE JHON JAIDER OSORIO URIBE se publica el presente aviso, con copia íntegra de la citada resolución por el término de cinco (5) días hábiles, contados desde el once (11) de noviembre de 2022, en la página WEB del Ministerio del Trabajo y en la cartelera de la Secretaría de la Unidad de Investigaciones Especiales, ubicada en la Calle 100 No. 13 – 21, Piso 3, Oficina 302 en la ciudad de Bogotá.

Se informa a las partes interesadas que contra la Resolución No. 2412 del 29 de junio de 2022 no procede recurso alguno.

La notificación se considera surtida al finalizar el día siguiente en que se desfija el presente aviso.

CONSTANCIA DE FIJACIÓN

El presente aviso se fija en la página web de la entidad y en la cartelera de la secretaria de la Unidad de Investigaciones Especiales del Ministerio del Trabajo, por el término de cinco (5) días hábiles, contados desde el once (11) de noviembre de 2022, siendo las 7:00 am.

DIANA VILLANUEVA MONTEALEGRE

Técnico Administrativa del Grupo Interno de Trabajo
Unidad de Investigaciones Especiales

Sede administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos: 3, 4, 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfono PBX:
(601) 3779999
Bogotá

Atención presencial
Con cita previa en cada
Dirección Territorial o
Inspección Municipal del
Trabajo.

Línea nacional gratuita,
desde teléfono fijo:
018000 112518
Celular desde Bogotá:120
www.mintrabajo.gov.co



@mintrabajocol



@MintrabajoColombia



@MintrabajoCol



Libertad y Orden

MINISTERIO DEL TRABAJO

RESOLUCION No. 2412 DE 2022

(29 JUN 2022)

“Por medio de la cual se resuelve un recurso de Reposición en contra de Resolución No. 141 del 6 de marzo de 2020”

EL COORDINADOR DEL GRUPO INTERNO DE TRABAJO DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIONES ESPECIALES

En ejercicio de las atribuciones legales y en especial de las conferidas en el artículo 2° de la Resolución 3783 de 2017 proferida por el Ministerio del Trabajo, acorde con lo dispuesto en el artículo 40 del Decreto Ley 2351 de 1965, subrogado por el artículo 67 de la ley 50 de 1990 y el Decreto Reglamentario 1469 de 1978 y de conformidad con la competencia asignada el artículo 74 y s.s. del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, y el Auto No. 0044 de 30 de octubre de 2020, proferido por el Despacho de la viceministra de Relaciones Laborales e Inspección del Ministerio del Trabajo, y teniendo en cuenta los siguientes;

I. OBJETO DEL ACTO ADMINISTRATIVO

Se decide en el presente proveído el recurso de reposición presentado en contra de la Resolución No. 141 del 6 de marzo de 2020, por la sociedad **INDUSTRIAL AGRARIA LA PALMA LIMITADA – INDUPALMA EN LIQUIDACION**, con Nit. 360006780-4, representada por el agente liquidador Raúl Andrés Leaño Barreto, identificado con la cédula de ciudadanía número 80.198.367 y /o quien haga sus veces, con domicilio principal en la ciudad de Bogotá D.C., con dirección comercial Calle 67 No. 7 – 94 piso 8, E-mail de notificación electrónica: cgutierrez@indupalma.com, apoderada especial Dra. MARIA JIMENA ESCANDON GARCIA, E-mail de notificaciones: mjescandon@escandonabogados.com

II. HECHOS Y ACTUACIONES REALIZADAS

Que mediante solicitud presentada en esta entidad el día 20 de diciembre de 2019, con radicado No.751, la Abogada MARIA JIMENA ESCANDON GARCIA, abogada en ejercicio portadora de la T.P. No. 125.427 del C.S.J e identificada con cédula de ciudadanía No. 52.387.499 de Bogotá, actuando en calidad de apoderada especial de la empresa INDUSTRIAL AGRARIA LA PALMA LIMITADA – INDUPALMA EN LIQUIDACIÓN solicitó la terminación del contrato de trabajo del trabajador amparado por fuero de salud de JOSE JHON JAIDER OSORIO URIBE, identificado con C.C N°. 91.512.600.

Que la empresa INDUSTRIAL AGRARIA LA PALMA LIMITADA EN LIQUIDACION, argumentando su trámite que a la fecha de la solicitud en la empresa no existen actividades productivas, aportó los cargos que existieron hasta el 1 de noviembre de 2019 cuando la empresa operaba, reiterando que ninguno de los cargos que enuncia desarrolla actividades productivas.

Continuación de Resolución "**Por medio de la cual se resuelve un recurso de Reposición en contra de Resolución No. 141 del 6 de marzo de 2020**"

Que el trabajador JOSE JHON JAIDER OSORIO URIBE se encuentra vinculado a la empresa desde el 11 de julio del 2012 mediante contrato a término indefinido en el cargo de operario agrícola, afiliado a FAMISANAR, que el trabajador sufrió un accidente de trabajo el 28 de enero de 2014, cuando cayó en drenaje de 1.60 cm sintiendo dolor en espalda y columna, el 05 de febrero de 2014 recibió recomendaciones ocupacionales de medicina laboral COOMEVA EPS por 1 mes consistentes en las restricción de manipular cargas superior a 10 kg, el 18 de marzo de 2014 recibió recomendaciones ocupacionales por parte del médico de la empresa, consistentes en la restricción del levantamiento de cargas superiores a 7 kg, el 21 de julio de 2014 la ARL Bolívar le comunicó al trabajador la calificación de pérdida de capacidad laboral correspondiente al 0.0% por el diagnóstico definitivo consistente en LUMBAGO, el 05 de marzo de 2015, la ARL Bolívar recurrió el dictamen de pérdida de capacidad laboral emitido por la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Magdalena, el cual determinó un 10.35% de pérdida de capacidad laboral, consistente en lumbagos, agudos y otros trastornos especificados del disco intervertebral de origen laboral; el 06 de julio de 2015 sufrió un accidente de trabajo cuando se dobló el pie mientras realizaba labores de monitoreo de plagas, el 4 de noviembre de 2015, sufrió un accidente laboral cuando se cayó de una altura y se afectó la parte lumbar, el 01 de diciembre de 2015 la ARL emitió el dictamen de calificación de primera oportunidad determinando un 0% de disminución por el diagnóstico de Contusión Hombro Derecho. El 03 de octubre de 2016 la Nueva EPS solicitó documentos para inicio de proceso de calificación de origen Discopatía L4L5, con desgarrar anular; el 29 de enero de 2019 recibió recomendaciones médicas hasta el 29 de julio de 2019, por el accidente de Trabajo del 28 de enero de 2014, diagnóstico lumbago no especificado, emitidas por el médico de la compañía.

Que como resultado del informe presentado en la junta de socios el 30 de octubre de 2019, se adoptó la decisión de declaratoria de disolución de la sociedad e inicio el proceso liquidatorio como consta en acta No. 90, proceso que se está llevando a cabo pagando todas y cada una de las acreencias mientras se pone en marcha la venta de los activos, con el fin de lograr la liquidación efectiva de sus operaciones.

Que el 13 de noviembre de 2019, fue publicado un aviso de prensa en el diario La República, informando a los acreedores de la empresa la decisión de disolver y liquidar la sociedad.

También expone la solicitud en los fundamentos de derecho, entre otros que el trabajador sigue recibiendo sus salarios y prestaciones legales y extralegales a pesar de no estar desempeñando actividades, pues reitera que la empresa está desarrollando actividades laborales con ocasión de su proceso de liquidación.

Que la solicitud de autorización para la terminación del contrato de trabajo del trabajador se circunscribe a la causal objetiva por liquidación de la empresa.

Que mediante auto de trámite No. 1075 de fecha 27 de diciembre de 2019 ordenó el inicio de la actuación administrativa en atención a la solicitud que hiciera la empresa INDUSTRIAL AGRARIA LA PALMA LIMITADA – INDUPALMA EN LIQUIDACIÓN y con Auto No. 062 del 27 de diciembre de 2019 se avocó conocimiento por parte de la Inspectora de trabajo y Seguridad Social Paola carolina Quiñones Lazzo.

Que mediante Resolución No. 141 del 6 de marzo de 2020, se resolvió la solicitud de autorización para dar por terminado el contrato de trabajo de trabajador amparado con fuero de estabilidad laboral reforzada, resolviendo no autorizar a la empresa Industrial Agraria La palma Limitada -Indupalma Limitada en Liquidación, la terminación del contrato de trabajo del señor JOSE JHON JAIDER OSORIO URIBE, acto administrativo que fue notificado al trabajador y al empleador.

cy

Continuación de Resolución "**Por medio de la cual se resuelve un recurso de Reposición en contra de Resolución No. 141 del 6 de marzo de 2020**"

Que mediante Resolución No. 0784 del 17 de marzo de 2020, el Ministerio de Trabajo adoptó medidas transitorias por motivo de la declaratoria de emergencia sanitaria generada por el Covid 19, entre las cuales se encuentran la suspensión de término de algunas de las actividades realizadas por el Ministerio y entre ellos los trámites de solicitudes de autorización de terminación de contratos de personas con fuero de salud, medida que fue modificada por la Resolución 876 del 1 de abril de 2020 y que estuvo vigente hasta el 8 de septiembre de 2020 ya que por resolución No. 1590 del 8 de septiembre de 2020 se levantó la suspensión de términos para todos los trámites administrativos y disciplinarios que se adelantan en el Ministerio de Trabajo.

Que la apoderada de INDUSTRIAL AGRARIA LA PALMA LIMITADA EN LIQUIDACION – INDUPALMA LTDA EN LIQUIDACION presentó recurso de reposición en contra de la Resolución No. 141 del 6 de marzo de 2020.

Que mediante oficio No. 11EE202033200000012321 del 13 de marzo de 2020, la apoderada de la empresa INDUSTRIAL AGRARIA LA PALMA LIMITADA EN LIQUIDACION solicitó la aplicación del poder preferente.

Que mediante Auto No. 0044 del 30 de octubre de 2020, accedió a la aplicación del poder preferente solicitado y asignó el conocimiento a la Unidad de Investigaciones Especiales y a su vez ordenó a la Dirección Territorial Cesar la suspensión de las actuaciones y remisión del expediente, lo cual se surtió mediante memorando No. 08SI2020902001100000475 del 19 de noviembre de 2020.

Que mediante auto del 30 de diciembre de 2020 se avocó conocimiento por parte de la Coordinación del Grupo Interno de Trabajo de la Unidad de Investigaciones Especiales, asignándole el trámite a la inspectora Paula Catalina Bohórquez García.

Que mediante auto del 17 de noviembre de 2021 se reasignó el trámite a la Inspectora Luz Angelica Alvarez, el cual fue recibido por la misma el día 30 de noviembre de 2021.

III. ARGUMENTOS DE LA RECURRENTE

La empresa INDUSTRIAL AGRARIA LA PALMA LIMITADA EN LIQUIDACION – INDUPALMA EN LTDA EN LIQUIDACION, mediante oficio suscrito electrónico, presentado por la doctora MARIA JIMENA ESCANDON GARCIA, en calidad de apoderada de la empresa interpuso recurso de reposición y en subsidio de apelación contra de la Resolución No. 141 del 6 de marzo de 2020, emanada de la Coordinación del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de la Dirección Territorial del Cesar, manifestando lo siguiente:

Que en la Resolución 141 del 6 de marzo de 2020, el Ministerio fundamentó su decisión de negar la autorización de terminación del contrato de trabajo del señor JOSE JHON JAIDER OSORIO URIBE, por no haber culminado su proceso de rehabilitación por encontrarse en disputa el origen, aduciendo que el literal b) de la Circular 049 de 2019 exige que el tratamiento haya terminado cuando se alega una causal objetiva, citado a partes de la circular que hacen referencia a la terminación de la obra y o expiración del plazo pactado.

Que respecto de la causal invocada por la empresa se observa que la misma en varias partes de su escrito de solicitud indica que se fundamenta en la causal de liquidación de la empresa, la cual para esta coordinación está debidamente soportada, pues se verificó el estado de liquidación de la empresa, revisando acta de junta de socios de fecha 30 de octubre de 2019, mediante el cual se adoptó la decisión de declaratoria de disolución de la sociedad e inicio del proceso liquidatorio, proceso que se está ejecutando.

Continuación de Resolución "**Por medio de la cual se resuelve un recurso de Reposición en contra de Resolución No. 141 del 6 de marzo de 2020**"

Seguidamente la abogada procede a transcribir el literal B de la Circular 049 de 2019 que esto es necesario para demostrar que el párrafo primero del literal B es el que regula este caso, dado la causal objetiva que se alega es la liquidación de la empresa. Que el segundo y tercer párrafo establecen lo que el empleador debe presentar cuando se invoca una causal objetiva, que fue lo que hizo Indupalma en Liquidación. Que el párrafo quinto dispone que cuando el fundamento de la solicitud no obedece a la situación de salud del trabajador el Ministerio debe expedir la autorización de terminación del contrato. Que el párrafo cuarto solo aplica cuando la causal objetiva que se invoca es la terminación del plazo fijo pactado o la finalización de la obra y que este es el que la coordinadora aduce para negar el permiso al copiar y pegar solo algunos apartes de la circular obligando que el trámite de rehabilitación haya finalizado para que ese Ministerio pueda otorgar la solicitud, bajo la consideración de que el trámite no ha culminado por encontrarse en controversia el origen de la enfermedad que padece el señor OSORIO URIBE.

Indica también que el ministerio está exigiendo algo no previsto en los lineamientos para adelantar solicitudes de autorización de terminación del contrato de trabajo cuando el funcionario presenta antecedentes de salud.

Mas adelante manifiesta que el primer párrafo de la circular 049 de 2019 es el que regula la situación que ocupa este trámite pues habla de forma generalizada de las causales objetivas de terminación del contrato de trabajo sin definir las, limitándose a indicar que son las mismas que aplican para cualquier trabajador independientemente de la naturaleza de la entidad para la que se labora, manifestando que sin embargo la Coordinadora aplicó lo previsto en el párrafo tercero de ese literal, el cual está previsto únicamente para los casos de solicitud de terminación del vínculo por terminación del plazo fijo pactado o terminación de la obra, circunstancias que no se presentan en el caso del señor OSORIO URIBE, porque su contrato de trabajo es a término indefinido y porque la razón para pedir la autorización es la liquidación de la empresa. Manifiesta que bajo la tesis de la coordinadora el empleador debe acudir ante el Ministerio cuando este ya se haya recuperado, y se pregunta entre otras si el empleador está obligado a permanecer con el trabajador vinculado a pesar de que no tenga como pagar salarios por dejar de desarrollar el objeto del negocio.

Frente a la causal objetiva aducida indica que la misma se encuentra acreditada y hace énfasis en las circunstancias que llevaron a que Indupalma Ltda. en Liquidación radicará la solicitud, la cual está basada en la liquidación de la empresa como causa legal de finalización del vínculo, de conformidad con lo previsto en el literal e) del artículo 61 del C.S.T. Adiciona algunos apartes de sentencias emitidas por la Corte Suprema de Justicia que indican cuales son los modos legales de terminación del contrato de trabajo estableciendo cuales dan lugar a la culminación del vínculo laboral, diciendo que de tal manera que al soportarse la solicitud en una causa legal de terminación del contrato de trabajo es indudable que nos encontramos ante una causal objetiva de finalización del vínculo.

Frente a la estabilidad laboral reforzada manifiesta indica que la jurisprudencia ha sido clara en indicar que ese fuero no es absoluto o que genere inamovilidad total, que es la interpretación que le ha dado el despacho al caso en particular cuando niega la autorización del despido a pesar de la acreditación de la causal objetiva, reitera que por ende la solicitud de autorización de terminación del contrato de trabajo de este trabajador no obedece a un acto de discriminación y transcribe varios apartes de la jurisprudencia nacional.

En relación con la continuidad de las prestaciones de salud por parte de la ARL manifiesta que la atención en salud del trabajador al ser de origen profesional deberá ser atendida por la ARL SEGUROS BOLIVAR de conformidad con lo normado en el parágrafo 2 del artículo 1 de la ley 776 de 2002 y en el evento de que se llegara a determinar que la enfermedad es de origen común será la EPS la que deberá reembolsar a la ARL

M

Continuación de Resolución "**Por medio de la cual se resuelve un recurso de Reposición en contra de Resolución No. 141 del 6 de marzo de 2020**"

los costos que esta última haya incurrido en la atención del trabajador y además que la autorización no está establecida únicamente para los casos de antecedentes médicos profesionales.

Por último, se solicita que se revoque en todas sus partes la decisión proferida mediante la Resolución No. 141 del 6 de marzo de 2020 y en su lugar se autorice a la empresa INDUSTRIAL AGRARIA LA PALMA LIMITADA EN LIQUIDACION a terminar el contrato del señor JOSE JHON JAIDER OSORIO URIBE.

IV. PRUEBAS ALLEGADAS EN LA ACTUACIÓN

Obra en el expediente las siguientes pruebas:

PRUEBAS APORTADAS POR EL SOLICITANTE:

- Copia de los estados financieros de la empresa año 2016,
- Copia de los estados financieros de la empresa año 2017,
- Copia de los estados financieros de la empresa año 2018,
- Copia acta No. 90. Elevada a escritura pública No. 1242 de la notaría 46 inscrita el 30 de octubre de 2019, inscrita a su vez ante la Cámara de Comercio de Bogotá el 31 del mismo año, bajo el número 02520737 del libro IX y en la que la sociedad fue declarada disuelta y en estado de liquidación.
- Copia del aviso en prensa publicado en el diario el 13 de noviembre de 2019, dando aviso a los acreedores de la decisión del máximo órgano social de disolver y liquidar la empresa.
- Organigrama de la empresa,
- Descripción del cargo
- Contrato de trabajo del trabajador
- Soporte de las patologías del trabajador en CD
- Oficios dirigidos a la ARL Seguros Bolívar para que certifique si el trabajador ha recibido prestaciones económicas o asistenciales en esa entidad
- Oficio a la EPS Famisanar para que certifique si el trabajador ha recibido prestaciones económicas o asistenciales en esa entidad.
- Como anexos aporta poder y certificado de cámara de comercio de la empresa

PRUEBAS APORTADAS POR EL TRABAJADOR:

- Escrito de fecha 20 de enero de 2020 con radicado interno 057.
- Copia de la historia clínica sobre su condición de discopatía lumbal, con artrosis y hernia discal en L4, L5 y T12
- Copia de orden medica con fisiatría el 31 de enero de 2020

PROCEDIMIENTO Y PRUEBAS DECRETADAS POR EL DESPACHO:

Continuación de Resolución "**Por medio de la cual se resuelve un recurso de Reposición en contra de Resolución No. 141 del 6 de marzo de 2020**"

Auto de trámite No. 1075 de fecha 27 de diciembre de 2019, emitido por la doctora Belinda del Rosario Torres Infante, Coordinador del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámite de la Territorial de Cesar, a través del cual se ordena comunicar a la apoderada de la empresa el inicio de la actuación, así como ordena darle traslado al trabajador JOSE JHON JAIDER OSORIO por un término de diez días para que ejerza su defensa y derecho de contradicción, solicitar a la ARL SEGUROS BOLIVAR y EPS FAMISANAR para que certifique si el trabajador ha recibido prestaciones económicas o asistenciales de esa entidad indicando la causa- accidente o enfermedad, patología y tratamientos que se le hayan reconocido, así como las incapacidades reconocidas, si han habido orden de reubicación o restricciones médicas y ordena que se incorporen los documentos que reposan en el expediente con radicado 751 del 20 de diciembre de 2019.

Auto No. 065 que avoca conocimiento con fecha del 27 de diciembre de 2019, suscrito por la Inspectora de Trabajo Paola Carolina Quiñones Lazzo.

Oficio No. 902011-0820 de fecha 27 de diciembre de 2019, dirigido al trabajador JOSE JHON JAIDER OSORIO URIBE, por medio del cual se le traslada la solicitud presentada por su empleador, junto con guía de 472 RA225250614C0, correo electrónico de fecha 7 de enero de 2020 dirigido al trabajador al correo yorkxavi@hotmail.com, donde le envían la comunicación traslado solicitud de autorización para terminación del contrato.

Oficio No. 9020011-0821 de fecha diciembre 27 de 2019, dirigida a la doctora MARIA JIMENA ESCANDON GARCIA donde le comunican la iniciación de la actuación administrativa, enviada con correo electrónico de fecha 7 de enero de 2020.

Oficio No. 9020011-0822 de fecha diciembre 27 de 2019 dirigida a SEGUROS BOLIVAR, mediante la cual se le solicita certifique si el trabajador ha recibido prestaciones económicas o asistenciales de esa entidad indicando la causa- accidente o enfermedad, patología y tratamientos que se le hayan reconocido, así como las incapacidades reconocidas, si ha habido orden de reubicación o restricciones médicas y si se le ha dado de alta médica.

Oficio No. 9020011-0823 de fecha diciembre 27 de 2019 dirigida a ENTIDAD PROMOTORA DE SALUD FAMISANAR S.A.S., mediante la cual se le solicita certifique si el trabajador ha recibido prestaciones económicas o asistenciales de esa entidad indicando la causa- accidente o enfermedad, patología y tratamientos que se le hayan reconocido, así como las incapacidades reconocidas, si ha habido orden de reubicación o restricciones médicas y si se le ha dado de alta médica.

Que mediante oficio recibido el 13 de enero de 2020 con el radicado No. 024 se recibió respuesta de la doctora MARIA JIMENA ESCANDON GARCIA apoderada de la empresa INDUSTRIAL AGRARIA LA PALMA LIMITADA EN LIQUIDACION, donde indica que se tenga como pruebas las aportadas en CD radicado el 20 de diciembre de 2019.

Que mediante oficio recibido el 20 de enero de 2020 con el radicado No. 057 y 064 se recibió el pronunciamiento del trabajador JOSE JHON JAIDER OSORIO URIBE, en el cual ejerce su derecho de contradicción.

Oficio No. 082 recibido el 23 de enero de 2020 de parte de SEGUROS BOLÍVAR, donde se le da respuesta al Ministerio sobre los eventos ocurridos al trabajador.

Continuación de Resolución "**Por medio de la cual se resuelve un recurso de Reposición en contra de Resolución No. 141 del 6 de marzo de 2020**"

Correo electrónico de fecha 23 de enero de 2020, recibido de parte de FAMISANAR EPS donde se da respuesta al Ministerio informando que el trabajador no registra en su base de datos, que se hace necesario que se indique el número e identificación.

Oficio No. 90020011-006 del 29 de enero de 2020, dirigido a la Entidad Promotora de Salud FAMISANAR EPS., donde se le requiere la información solicitada mediante oficio No. 0823 del 27 de diciembre de 2019.

Oficio No. 9020011-0060 del 29 de enero de 2019 dirigida a Administradora de Riesgos Laborales SEGUROS BOLIVAR donde se le requiere información solicitada en oficio No. 0822 del 27 de diciembre de 2019.

Oficio No. 902011-0107 del 11 de febrero de 2020 dirigida a la doctora MARIA JIMENA ESCANDON GARCIA, apoderada de INDUPALMA LIMITADA EN LIQUIDACION, donde se le solicita adjuntar unos oficios que son mencionados por el empleador pero que no fueron adjuntos.

Correo de fecha 11 de febrero de 2020 remitido por la doctora MARIA JIMENA ESCANDON GARCIA, donde aporta varios oficios en respuesta al requerimiento No. 0107.

V. FUNDAMENTOS LEGALES Y COMPETENCIA

Teniendo en cuenta los principios constitucionales de la función administrativa, que están establecidos especialmente en el artículo 209 de la Constitución Política; que establece:

"Artículo 209. La función administrativa está al servicio de los intereses generales y se desarrolla con fundamento en los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad, mediante la descentralización, la delegación y la desconcentración de funciones. Las autoridades administrativas deben coordinar sus actuaciones para el adecuado cumplimiento de los fines del Estado. La administración pública, en todos sus órdenes, tendrá un control interno que se ejercerá en los términos que señale la ley."

Y la funciones conferidas en el artículo 2° de la Resolución 3783 de 2017 proferida por el Ministerio del Trabajo, acorde con lo dispuesto en el artículo 40 del Decreto Ley 2351 de 1965, subrogado por el artículo 67 de la ley 50 de 1990 y el Decreto Reglamentario 1469 de 1978 y, la Ley 361 de 1997, los inspectores de trabajo cuentan con la competencia para autorizar la terminación de contrato de trabajo para el trabajador que cuente con fuero de estabilidad reforzada por discapacitada y/o debilidad manifiesta.

Asu vez, El artículo 74 de la Ley 1437 de 2011 Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo establece que, por regla general, contra los actos definitivos procederán los recursos de reposición, ante quien expidió la decisión para que la aclare, modifique, adicione o revoque y el de apelación ante el inmediato superior administrativo o funcional con el mismo propósito.

El artículo 76 de la Ley 1437 de 2011, estableció la oportunidad y presentación de los recursos, este Despacho analiza que los recurso fueron presentados por correo electrónico dentro del término establecido por la Ley.

De conformidad con el Auto de Poder Preferente No. 0044 de 30 de octubre de 2020, expedido por el despacho del Viceministro de Relaciones Laborales e Inspección, a la luz del artículo 32 de la Ley 1562 de 2012, inciso 9, se ha otorgado la competencia a este Grupo Interno de Trabajo Unidad de Investigaciones Especiales, para resolver el presente Recurso.

Continuación de Resolución "**Por medio de la cual se resuelve un recurso de Reposición en contra de Resolución No. 141 del 6 de marzo de 2020**"

VI. CONSIDERACIONES DEL DESPACHO

Este despacho considerará cada uno de los motivos de inconformidad expuestos por la recurrente a efectos de definir si es viable acceder a Reponer la Resolución No. 141 del 6 de marzo de 2020, preferida por la Coordinadora del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de la Dirección Territorial del Cesar, por medio de la cual se resolvió una solicitud de autorización a empleador para la terminación del contrato de trabajo con fuero ocupacional del señor JOSE JHON JAIDER OSORIO URIBE, identificado con cédula de ciudadanía No. 91.512.600.

El despacho otea que el funcionario de primera instancia indica en el acto recurrido, entre otras las siguientes consideraciones:

Que la empresa Industrial Agraria La Palma – Indupalma en liquidación a través de su apoderada manifestó que el motivo de la solicitud de autorización para dar por terminado el contrato de trabajo del señor JOSE JHON JAIDER OSORIO URIBE es una causal objetiva por estar en un proceso de liquidación aportando los documentos que permiten establecer con claridad la existencia de una causal objetiva, tal como lo contempla la Circular 049 de 2019 emitida por el Ministerio de trabajo y que estableció los criterios a tener en cuenta por parte del Inspector de trabajo con la autorización en estos casos.

Indica también el funcionario de primera instancia que:

"Revisados el expediente, tenemos entonces que para el caso que nos ocupa, el empleador está solicitando la terminación del contrato de un trabajador, argumentando que existe una causal objetiva por encontrarse en liquidación la misma, razón por la cual y conforme a lo establecido en la circular ya mencionada, se deberá entonces aportar lo siguiente:

Cuando el empleador solicita la terminación del vínculo y manifiesta que existe una causal objetiva. Se consideran como causales objetivas de terminación del contrato o vinculación laboral para los trabajadores con discapacidad o en situación de debilidad manifiesta por razones de salud, las mismas que rigen para cualquier otro trabajador del sector público o privado. En ese sentido, cuando se invoquen causales objetivas de terminación del contrato o de la vinculación laboral, y los documentos que permitan establecer con claridad la existencia de la causal objetiva. Cuando se invoquen las causales de expiración del plazo o de terminación de la obra o labor contratada y se trate de un trabajador que haya adquirido la discapacidad durante la vigencia de la relación laboral o se encuentre en debilidad manifiesta por razones de salud, el empleador deberá acreditar Que se ha realizado el proceso de rehabilitación, para lo cual deberá oficial a la EPS o ARL a la que se encuentre afiliado el trabajador. Entre tanto no se haya dado de alta médica dentro del proceso de rehabilitación, la solicitud de autorización de despido se tramitará bajo lo indicado en el literal siguiente, si en todo caso existe incompatibilidad para continuar ejerciendo el cago o cualquier otro dentro de la misma organización. Cuando en la solicitud de autorización de despido, se invoquen tanto justas causas como causales objetivas, el empleador deberá presentar los documentos requeridos como soporte para cada una de ellas, de acuerdo con los incisos anteriores; dicha solicitud se tramitará bajo un mismo procedimiento."

Que en el documento aportado tanto por la ARL SEGUROS BOLIVAR se precisó:

"El trabajador se encuentra en tratamiento activo por las especialidades de fisiatría, terapia física, tiene controles en los próximos meses y no se le han emitido recomendaciones médico – laborales vigentes No fue dado de alta su proceso de rehabilitación"

29 JUN 2022

Continuación de Resolución **"Por medio de la cual se resuelve un recurso de Reposición en contra de Resolución No. 141 del 6 de marzo de 2020"**

También argumenta el inspector que decide en el Acto Administrativo No. 141 de 2020 lo siguiente:

"Por lo anterior y teniendo en cuenta que a pesar de que el empleador presenta la documentación que soporta la causal objetiva de terminación del contrato, no se puede desconocer por este despacho que el trabajador objeto de esta solicitud, no ha sido dado de alta en su proceso de rehabilitación por enfermedad laboral."

Igual deja sentado en el acto recurrido que pese a que el empleador presenta la documentación que soporta la causal objetiva de terminación de contrato, no puede desconocer que el trabajador objeto de esta solicitud no ha sido dado de alta en su proceso de rehabilitación por enfermedad laboral y aún se encuentra en controversia el origen de su enfermedad.

Para resolver el presente caso sub judice, este despacho analizara el fin que busca Ley 361 de 1997 en su artículo 26, y posteriormente se estudiara la causal alega por la apoderada de la empresa con el fin de determinar si el ad quo en sus anteriores argumentos actuó dentro del marco legal o no.

El Legislador con fin de proteger a las personas que presenten una afectación a su estado de salud, y evitar que los empleadores en forma unilateral y forma discriminatoria pudieran dar por terminado la relación laboral de los trabajadores por esta razón, incorporo en la Ley 361 de 1997 en su artículo 26 un fuero ocupacional para los trabajadores que gocen de una estabilidad laboral reforzada por vía del fuero de salud.

En relación con el estado de debilidad manifiesta del trabajador, encuentra este despacho que está demostrado que el trabajador sí tiene afectaciones de salud que le permite ser protegido bajo una estabilidad laboral reforzada, sin embargo, esta protección no es absoluta, sino, que como todo derecho subjetivo tiene un alcance limitado o temporal, tal como lo consagra el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y que prescribe:

"ARTÍCULO 26. NO DISCRIMINACIÓN A PERSONA EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD. En ningún caso la limitación de una persona podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.

No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación, 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".

Ahora bien, esta norma tiene como objetivo promover la inclusión y participación de las personas que presentan un estado de discapacidad, y a la postre, evitar que los ámbitos laborales sean espacios de segregación, exclusión y distinción, por razones de esta discapacidad.

En esta dirección, la disposición que protege al trabajador con discapacidad en la fase de la extinción del vínculo laboral tiene la finalidad de salvaguardar su estabilidad frente a comportamientos discriminatorios, entendiéndose a aquellos que tienen como propósito o efecto su exclusión del empleo fundado en su deficiencia física, sensorial o mental. Esto, en oposición, significa que las decisiones motivadas en un principio de razón objetiva son legítimas en orden a dar por concluida la relación de trabajo.

Lo anterior se afirma del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, pues, claramente, en ese precepto no se prohíbe el despido del trabajador en situación de discapacidad, lo que la Ley sanciona es que tal acto esté precedido

Continuación de Resolución "**Por medio de la cual se resuelve un recurso de Reposición en contra de Resolución No. 141 del 6 de marzo de 2020**"

de un criterio discriminatorio. Obsérvese que la citada norma dispone que "*ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación*", lo que, contrario sensu, quiere decir que, si el motivo no es su estado biológico, fisiológico o psíquico, la protección que tiene la Ley no opera.

Sobre la autorización de terminación del contrato de trabajo de una persona en estado de debilidad manifiesta por razones de salud, la Honorable Corte Suprema de Justicia en Sentencia SL1360-2018, Radicado 53394, Magistrada Ponente CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO manifestó lo siguiente:

"(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.

(...)

..., el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 no consagra una estabilidad absoluta, incondicional e indisoluble para el empleado discapacitado, habida cuenta que lo que prohíbe la norma son los despidos fundados en motivos discriminatorios".

Corolario de lo anterior, se puede afirmar que la estabilidad laboral reforzada de persona en estado de debilidad manifiesta por razones de salud no es absoluta, ni mucho menos los que busca proteger es que un trabajador de la empresa no sea despedido, lo que realmente busca la norma es que el despido no sea discriminatorio y que su única causa para realizar el despido sean las enfermedades o afectaciones de salud de los trabajadores.

Los anterior no omite que la ley laboral protege de manera especial a los trabajadores en situación de discapacidad o disminución física, y la jurisprudencia así lo ha entendido, como en la sentencia T-141/2016 de la Corte Constitucional y en la que se estableció:

"DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONA EN CONDICION DE DISCAPACIDAD O DISMINUCION FISICA.

El derecho a la estabilidad reforzada para personas en situación de debilidad manifiesta por razones de salud ha sido construido con apoyo a los mandatos constitucionales contenidos en los artículos 1º, 13, 47, 54 y 95. El principio de estabilidad en el empleo, consiste en la garantía de permanecer en él y gozar de cierta seguridad en la continuidad del vínculo contraído"

En concordancia con la sentencia T-320/16, proferida por el Magistrado Ponente Alberto Rojas Ríos, la cual manifiesta:

"El derecho a la estabilidad laboral reforzada consiste en: " (i) el derecho a conservar el empleo; (ii) a no ser despedido en razón de la situación de vulnerabilidad; (iii) a permanecer en el empleo hasta que se requiera y siempre que no se configure una causal objetiva que conlleve la desvinculación del mismos y; (iv) a que la autoridad laboral competente autorice el despido, con la previa verificación de la estructuración de la causal objetiva, no relacionada con la situación de vulnerabilidad del trabajador, que se aduce para dar por terminado el contrato laboral, so pena que, de no establecerse, el despido sea declarado ineficaz".

29 JUN 2022

Continuación de Resolución "Por medio de la cual se resuelve un recurso de Reposición en contra de Resolución No. 141 del 6 de marzo de 2020"

De igual forma la sentencia T-320/16 determina claramente los derechos que le asisten a este grupo de personas a fin de garantizarles una estabilidad laboral y a desarrollar su labor sin ningún tipo de discriminación, tal es así que el legislador en vía de brindar una mayor protección a las personas con estabilidad laboral reforzada, dada su vulnerabilidad por su estado de salud y con el fin de que no se desconocieran sus derechos despidiéndolos en razón de sus limitaciones, impuso en desarrollo del principio de estabilidad en el empleo, la obligación de todo empleador de acudir a la autoridad competente para solicitar la autorización de terminación de contratos laborales de este tipo de trabajadores. Autoridad que solo procederá a autorizar el despido en caso de que encuentre debidamente soportado la materialización de una justa causa o causa objetiva de aquellas contempladas por la legislación colombiana en materia laboral que no se encuentre relacionada con la situación de vulnerabilidad del trabajador.

Pensar que existen derechos absolutos es una falacia jurídica; habida consideración que en el ámbito jurídico todos los derechos subjetivos son relativos, aun cuando se trate de personas que gozan de protección especial por presentar una debilidad manifiesta por razones de salud.

Sobre la inexistencia de derechos absolutos la Honorable Corte Constitucional en Sentencia C-475/97, con ponencia del Magistrado EDUARDO CIFUENTES MUÑOZ manifestó:

"Si el sistema constitucional estuviese compuesto por derechos ilimitados sería necesario admitir (1) que se trata de derechos que no se oponen entre sí, pues de otra manera sería imposible predicar que todos ellos gozan de jerarquía superior o de supremacía en relación con los otros; (2) que todos los poderes del Estado, deben garantizar el alcance pleno de cada uno de los derechos, en cuyo caso, lo único que podría hacer el poder legislativo, sería reproducir en una norma legal la disposición constitucional que consagra el derecho fundamental, para insertarlo de manera explícita en el sistema de derecho legislado. En efecto, de ser los derechos "absolutos", el legislador no estaría autorizado para restringirlos o regularlos en nombre de otros bienes, derechos o intereses constitucionalmente protegidos. Para que esta última consecuencia pueda cumplirse se requeriría, necesariamente, que las disposiciones normativas que consagran los "derechos absolutos" tuviesen un alcance y significado claro y unívoco, de manera tal que constituyeran la premisa mayor del silogismo lógico deductivo que habría de formular el operador del derecho. como la concepción "absolutista" de los derechos en conflicto puede conducir a resultados lógicos y conceptualmente inaceptables, la Carta opta por preferir que los derechos sean garantizados en la mayor medida posible, para lo cual deben sujetarse a restricciones adecuadas, necesarias y proporcionales que aseguren su coexistencia armónica."

Así mismo, lo ha sostenido la Honorable Corte Constitucional en sentencia C-531/00 con ponencia del Magistrado ALVARO TAFUR GALVIS, mantiene la tesis de los derechos subjetivos relativos cuando argumenta:

"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"1.

Como se desprende del análisis normativo y jurisprudencia, no se presenta vulneración al derecho protección especial de persona en estado de debilidad manifiesta por razones de salud, cuando el Ministerio de Trabajo autoriza el despido, siempre que exista un motivo que nada tiene que ver con sus afectaciones de salud.

1 Sentencia T-427/92, M.P. Dr. Eduardo Cifuentes Muñoz.

Continuación de Resolución **"Por medio de la cual se resuelve un recurso de Reposición en contra de Resolución No. 141 del 6 de marzo de 2020"**

Nuevamente esta Coordinación reitera que la garantía a la estabilidad laboral contenida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, tiene el propósito de brindar protección contra la discriminación en el trabajo (*entendida esta como lo prevé el Convención 111 de la OIT y los artículos 7 al 14 de la recomendación 169 que es complementaria o reglamentaria del Convención 159*). Con este propósito, la estabilidad laboral reforzada sirve de medio idóneo y necesario para la materialización de la readaptación profesional y en el empleo de las personas con una discapacidad relevante en el trabajo, cuyo fundamento específico internacional, para el mundo del trabajo, se encuentra en las recomendaciones 99 y 168 de la OIT. Tales fines son promovidos por los distintos instrumentos internacionales de derechos humanos de orden universal y americano vinculantes para Colombia con la ratificación (*en virtud de lo previsto en los artículos 53, 93 y demás preceptos de la Constitución que sustentan el concepto de bloque de constitucionalidad*), y pregonan y garantizan la inclusión social de las personas en condiciones de «discapacidad» o «invalidez», términos empleados por esos instrumentos internacionales.

Como se ha afirmado constante en el presente acto administrativo, lo que no está permitido al empleador es buscar terminar la relación laboral, para discriminar a un trabajador por su estado de salud, y para entender mejor este concepto de no discriminación se tiene el concepto dado por la Honorable Corte Suprema de Justicia Sala Laboral, en Sentencia SL2841-2020, y que dice:

"Por no discriminación en el trabajo de las personas en estado de discapacidad relevante se ha de entender que ellos deben disfrutar de igualdad de trato y oportunidades en cuanto al acceso, la conservación y la promoción en un empleo que, siempre que sea posible, corresponda a su elección y a sus aptitudes individuales. Así se refiere también la recomendación 168 de la OIT que regula específicamente el tema de la igualdad de las personas con discapacidad en el campo del trabajo".

Como se puede colegir, la discriminación se presenta cuando se les da a varios trabajadores condiciones laborales diferente sin justificación legal alguna, o cuando a un trabajador con fuero ocupacional reforzada se le niega un ascenso por las patologías que padece, o cuando el empleador busca dar por terminado la relación laboral con el trabajador, o por motivos de las enfermedades que padece el trabajador.

Empero, a un existiendo la solicitud de terminación del vínculo contractual por parte del empleador por el estado de debilidad manifiesta por razones de salud, per se, no es una vulneración a la estabilidad laboral reforzada; en este caso lo que se debe hacer es un estudio de otros presupuestos para dar la autorización, como cuando la discapacidad o situación de salud del trabajador es incompatible e insuperable con el cargo que desempeña y no hay lugar donde reubicar al trabajador.

Así lo tiene consagrado el Ministerio de Trabajo en la circular interna No. 0049 del 1º de agosto de 2019, ítem **"Ill aspectos a tener en cuenta por el inspector de trabajo para autorizar o negar la terminación del vínculo laboral de un trabajador en situación de discapacidad o en debilidad manifiesta por razones de salud"** en su numeral A., se tiene **"cuando el empleador solicita la terminación del vínculo y manifiesta que existe justa causa de despido"**. En su numeral B., se otea **"Cuando el empleador solicita la terminación del vínculo y manifiesta que existe una causal objetiva"** y en su numeral C., dice **"Cuando la discapacidad o situación de salud del trabajador sea incompatible e insuperable con el cargo que desempeña"**. Como se otea no está prohibida la autorización de terminación del contrato de trabajo de un trabajador con estabilidad laboral reforzada de persona en estado de debilidad manifiesta por razones de salud, lo que se prohíbe es que sea discriminatorio el motivo de terminación del contrato laboral debido a su afectación en la salud.

Continuación de Resolución **"Por medio de la cual se resuelve un recurso de Reposición en contra de Resolución No. 141 del 6 de marzo de 2020"**

En cuanto a los argumentos esbozados por la parte recurrente, tenemos que al revisar las razones que motivaron a la empresa a solicitar la autorización para la terminación del contrato de trabajo del señor JOSE JHON JAIDER OSORIO URIBE, es la decisión de los socios de disolver y liquidar la empresa INDUSTRIAL AGRARIA LA PALMA LTDA. INDUPALMA LTDA, así como lo manifiesta en la solicitud presentada ante el ministerio de Trabajo a folio 4 del expediente, además de señalar las cifras con las que soporta las razones que impulsaron esta decisión de parte de los socios de la compañía. De igual forma al analizar el recurso de reposición y en subsidio el de apelación se observa que el recurrente ratifica que la solicitud se elevó a causa de la decisión de disolución y liquidación de la compañía tomada por los socios en acta de junta de socios de fecha 30 de octubre de 2019 además de ser esta, una causal legal contemplada en el artículo 61 del C.S.T. como causal de terminación del contrato de trabajo. De igual manera se constata que a folios 51 al 60 reposa la escritura pública No. 1242 de fecha 30 de octubre de 2019 otorgada en la Notaría 46 del Círculo de Bogotá donde se determina como acto la DISOLUCION DE SOCIEDAD COMERCIAL de razón social INDUSTRIAL AGRARIA LA PALMA LTDA. INDUPALMA LTDA con Nit 860.006.780, documento en el cual se transcribe el contenido del Acta No. 90 de 30 de octubre de 2019 donde se consignó en el Resuelve:

"PRIMERO: Con base en lo previsto en el ordinal 6° del artículo 218 del Código de Comercio declarar, a partir de la fecha, disuelta y en estado de liquidación a la sociedad INDUSTRIAL AGRARIA LA PALMA LTDA. INDUPALMA LTDA. (...)

SEGUNDO: En consecuencia, se dará comienzo al trámite de liquidación privada, de conformidad con lo previsto en los estatutos y la ley (...)" (ver folio 56).

Por otro lado, a folio 14 y siguientes reposa un certificado de Cámara de Comercio de Bogotá de fecha 14 de noviembre de 2019 donde se certifica la inscripción de la escritura pública 1242 de la Notaria 46 de Bogotá del 30 de octubre de 2019 bajo el número 02520737 del libro IX, escritura que contiene el acta 90 por medio de la cual se declara la disolución y en estado de liquidación, circunstancia corroborada el 01 de diciembre de 2021 a través del RUES.

En este punto es pertinente citar lo determinado por el Código de Comercio que indica cual es la prueba idónea para demostrar la condición de liquidación de una persona jurídica, en su artículo 117 que reza:

"Art. 117: Prueba de la existencia, cláusulas del contrato y representación de la sociedad: La existencia de la sociedad y las cláusulas del contrato se probarán con certificación de la cámara de comercio del domicilio principal, en la que constará el número, fecha y notaría de la escritura de constitución y de las reformas del contrato, si las hubiere; el certificado expresará, además, la fecha y el número de la providencia por la cual se le concedió permiso de funcionamiento y, en todo caso, la constancia de que la sociedad no se halla disuelta.

Para probar la representación de una sociedad bastará la certificación de la cámara respectiva, con indicación del nombre de los representantes, de las facultades conferidas a cada uno de ellos en el contrato y de las limitaciones acordadas a dichas facultades, en su caso.

Sin perjuicio de lo anterior, para que la persona jurídica pueda actuar en el mundo mercantil la constitución ya sea por escritura pública o por acta, según corresponda de acuerdo al tipo societario debe inscribirse en el registro mercantil (numeral 9 artículo 28 y artículos 111, 112 y 116 ídem)"

Lo anterior reiterado por la Superintendencia de Sociedades, al referirse a la vía para demostrar la existencia y representación de una sociedad, así como su liquidación:

9

29 JUN 2022

Continuación de Resolución "Por medio de la cual se resuelve un recurso de Reposición en contra de Resolución No. 141 del 6 de marzo de 2020"

"(...) Siendo la norma transcrita de contenido imperativo, es decir de obligatorio cumplimiento, es de concluir que la única vía para demostrar la existencia y representación de la sociedad es el certificado expedido por la Cámara de Comercio del domicilio Social Cuenta final de liquidación. Cumplido el imperativo legal previsto en el artículo 247 del Código de Comercio, que corresponde a pagar el pasivo externo de la sociedad, el remanente, debe distribuirse entre los asociados; en los casos de insuficiencia de los activos sociales, el proceso liquidatorio necesariamente debe agotarse, dejándose constancia en un acta, documento que al tenor de lo dispuesto por el artículo 248 ibidem, deberá ser aprobado por la asamblea o junta de socios junto con las cuentas de los liquidadores, decisiones que podrán adoptarse con el voto favorable de la mayoría de los asociados que concurren, cualquiera que sea el valor de las partes de interés, cuotas o acciones que representen en la sociedad. La cuenta final de liquidación se protocolizará en una notaría del lugar del domicilio social, junto con las diligencias de inventario de los bienes sociales y con la actuación judicial en su caso, documento que deberá registrarse en la Cámara de Comercio. (Artículo 247. en concordancia con el artículo 28 numeral 9 ídem). De lo expuesto es de concluir, que una vez inscrita en el registro mercantil la cuenta final de liquidación desaparece del mundo jurídico la sociedad, y por ende todos sus órganos de administración y de fiscalización si existieren, desapareciendo así del tráfico mercantil como persona jurídica., (...)"

Por otro lado, tenemos que el artículo 222 del Código de Comercio indica que toda sociedad que se encuentre disuelta, procederá de inmediato a su liquidación, y en consecuencia no podrá iniciar nuevas operaciones en desarrollo de su objeto social y deberá proseguir con los actos necesarios para su liquidación, pues como lo ha afirmado la Superintendencia de Sociedades en oficio 220-101650 del 20 de octubre la finalidad del proceso liquidatorio es la realización de los activos para cubrir el pasivo externo e interno de la compañía, inclusive los destinados en el contrato social a ser distribuidos en especie, cuando los mismos sean insuficientes para tal fin.

Conforme lo evidenciado en el expediente del radicado No. 751 del 20 de diciembre de 2019 y de acuerdo a lo normado, observamos que efectivamente la empresa INDUSTRIAL AGRARIA LA PALMA LTDA. INDUPALMA LTDA EN LIQUIDACION con Nit: 860.006.780, se encuentra disuelta por decisión de los socios y en estado de liquidación, por lo cual, conforme la doctrina de la Superintendencia de Sociedades y la legislación comercial colombiana, es claro que estando en este estado, debe haber suspendido el desarrollo de su actividad social e iniciado los actos propios para terminar su operación y concluir en su liquidación, estando permitido para estas sociedades solamente adelantar actividades encaminadas a su inmediata liquidación, esto en concordancia con lo establecido en el literal e) del numeral 1 del artículo 61 del Código Sustantivo de Trabajo, relacionada con la terminación del contrato de trabajo por liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento.

Ahora bien, en cuanto a los lineamientos determinados en la Circular 049 de 2019 emitida por este Ministerio, efectivamente se constata que el literal B se refiere a la existencia de una causal objetiva; en esta indica que el empleador debe manifestar su solicitud por escrito y aportar los documentos que permitan establecer con claridad la existencia de la causal objetiva y que cuando el inspector de trabajo constate la existencia de la misma y corrobore que no se relaciona directamente con la situación de debilidad manifiesta por razones de salud del trabajador procederá a expedir la correspondiente autorización. Dicho esto, vemos que en la decisión emitida a través de la Resolución No. 141 del 6 de marzo de 2020, el funcionario que suscribe dicho acto administrativo pese a establecer que la solicitud de autorización fue fundamentada en la circunstancia de liquidación de la empresa, la funcionaria basa su decisión en que la ARL SEGUROS BOLIVAR certificó que el trabajador JOSE JHON JAIDER OSORIO URIBE tiene una enfermedad y que se encuentra en controversia su origen y que su estado de salud es SIN ALTA MEDICA, por lo cual manifiesta que no es procedente autorizar la terminación del contrato, desconociendo las causales legales válidas que proceden para autorizar la terminación de un contrato de trabajo como lo es la liquidación de la empresa. Por tanto, es claro que la decisión desconoció la causal invocada por el empleador, la cual resulta ser legalmente válida y

Continuación de Resolución "**Por medio de la cual se resuelve un recurso de Reposición en contra de Resolución No. 141 del 6 de marzo de 2020**"

se soportó tal como lo exige la ley (a través del certificado de Cámara de Comercio), y en su lugar cita como causal la expiración del plazo o terminación de la obra, aplicando los lineamientos que para esta causal indica la Circular 049 de 2019, sin tener en cuenta que en el expediente está demostrado que la relación laboral entre el señor OSCAR LEONARDO BARON y la empresa INDUSTRIAL AGRARIA LA PALMA LTDA. -INDUPALMA LTDA EN LIQUIDACION se surtió a través de la suscripción de un CONTRATO DE TRABAJO A TERMINO INDEFINIDO se surtió a través de la suscripción de un CONTRATO DE TRABAJO A TERMINO INDEFINIDO suscrito el 11 de julio de 2012, como consta en documento que reposa a folios del 23 al 26, lo que a simple lectura hubiese descartado la posibilidad de aplicar la causal objetiva de expiración del plazo o labor contratada.

Efectivamente el literal B) de la circular 049 del 2019 emite unos lineamientos de manera general para los eventos de las causales objetivas, como en los párrafos uno, dos cuatro y cinco, sin embargo en el párrafo tercero, dicho literal se refiere de manera específica a la causal de expiración del plazo o de terminación de la obra o labor contratada indicando que cuando se presente esta causal se debe verificar que el proceso de rehabilitación del trabajador se ha realizado y que entre tanto no se haya dado el alta médica, la solicitud debe tramitarse bajo el litera C que se refiere a la demostración de la incompatibilidad e insuperabilidad de la debilidad manifiesta o situación de salud del trabajador, lineamientos que no aplican para el caso en estudio, toda vez que la casual invocada y soportada por INDUSTRIAL AGRARIA LA PALMA LTDA. - INDUPALMA LTDA EN LIQUIDACION no corresponde a esta causal, sino que corresponde a la liquidación de la empresa, por lo que este despacho considera que le asiste razón al recurrente cuando expone lo relacionado a que la funcionaria que emitió la Resolución No.141 del 6 de marzo de 2020, interpretó erróneamente los lineamientos expuestos en la Circular 049 de 2019, al sustentar su decisión en una causal distinta a la invocada por el empleador, y al exigir un requisito el cual no está determinado para la causal invocada por el empleador "**Liquidación de la sociedad**", sino que el mencionado requisito "que se haya dado de alta médica" al trabajador es un requisito que según la Circular 049 de 2019, esta instaurado para la causal objetiva de expiración del plazo o terminación de la obra o labor contratada, causal que no concuerda con la invocada por el empleador.

En lo que respecta a la prestación de los servicios asistenciales y médicos del trabajador, dado que la enfermedad es de origen laboral, tal como quedó soportado y conforme lo manifiesta el trabajador folios 100, 107-110, debe ser atendida por la Administradora de Riesgos Laborales correspondiente de conformidad con lo normado en el parágrafo 2 del artículo 1 de la ley 776 de 2002 y en caso de que una vez se dirima el recurso presentado ante la Junta Nacional de Calificación se llegue a determinar que es de origen común será a la Entidad Promotora de Salud FAMISANAR EPS a la que esté afiliado el trabajador a quien le corresponde atender las patologías del trabajador mientras esté vigente la relación laboral y de manera posterior a la terminación de la misma, será la última ARL la responsable de la prestación del servicio, siempre y cuando el evento se confirme como laboral y pueda imputársele al período de vinculación del trabajador a esta o a la EPS a través del régimen subsidiado en caso de que sea de origen común, lo anterior, de acuerdo a las reglas propias que rigen la seguridad social en Colombia.

Concluye este Despacho que luego del análisis efectuado a la decisión de primera instancia y los argumentos esbozados por el recurrente en su escrito de reposición, que se evidencia la existencia de la causal objetiva que de conformidad con la circular interna No. 0049 del 1º de agosto de 2019, ítem "**III aspectos a tener en cuenta por el inspector de trabajo para autorizar o negar la terminación del vínculo laboral de un trabajador en situación de discapacidad o en debilidad manifiesta por razones de salud**" numeral B. y que refiere a "**Cuando el empleador solicita la terminación del vínculo y manifiesta que existe una causal objetiva**" como es el estado de liquidación de la empresa INDUSTRIAL

Continuación de Resolución "**Por medio de la cual se resuelve un recurso de Reposición en contra de Resolución No. 141 del 6 de marzo de 2020**"

AGRARIA LA PALMA LTDA. -INDUPALMA LTDA EN LIQUIDACION, y que la misma quedó debidamente soportada con el certificado de existencia y representación de la cámara de comercio.

Para este despacho es claro que el fin del proceso liquidatario es la realización de los activos para cubrir el pasivo externo e interno de la compañía, es decir que la sociedad una vez disuelta no desarrolla objeto social, por tanto no tienen la necesidad de tener trabajadores en la empresa para realizar actividades misionales, por esta razón no le queda a este despacho más que revocar la decisión tomada en la Resolución No. 141 del 6 de marzo de 2020, por la Coordinación del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de la Dirección Territorial del Cesar.

Corolario de los argumentos esgrimidos en el presente Acto Administrativo, este despacho autorizara el despido del señor JOSE JHON JAIDER OSORIO URIBE, identificado con cédula de ciudadanía No. 91.512.600, suscrito con la empresa INDUSTRIAL AGRARIA LA PALMA LIMITADA EN LIQUIDACIÓN -INDUPALMA EN LIQUIDACION, habida consideración que la terminación del vínculo contractual se basa en una causal objetiva como es estar en proceso de liquidación la sociedad y no tiene como motivo de la terminación del contrato de trabajo el estado de salud del trabajador.

El Coordinador del Grupo Interno de Trabajo de la Unidad de Investigaciones Especiales, les aclara a las partes intervinientes en el presente tramite, que el Ministerio de Trabajo no ostenta competencias para declarar derechos de acuerdo con lo establecido en los artículos 485 y 486 del Código Sustantivo del Trabajo, ni está declarando que la presente Autorización sea un despido es justo o injusto, ya que esta valoración de justa causa o no, le corresponde a la Justicia Ordinaria en su especialidad laboral, habida cuenta que la competencia de este Ministerio está en solo verificar que la razón de terminación de la relación laboral no sea por su estado discapacidad del trabajador, tal como se estudió en el presenta acto administrativo.

En mérito de lo expuesto, El Coordinador del Grupo Interno de Trabajo de la Unidad de Investigaciones Especiales de la Dirección de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial,

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO: REVOCAR en su integridad la Resolución No. 141 del 6 de marzo de 2020, emanada de la Coordinación del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de la Dirección Territorial del Cesar del Ministerio del Trabajo, y en consecuencia **AUTORIZAR** la terminación del contrato de trabajo del señor JOSE JHON JAIDER OSORIO URIBE, identificado con cédula de ciudadanía No. 91.512.600, suscrito con la empresa INDUSTRIAL AGRARIA LA PALMA LIMITADA EN LIQUIDACIÓN -INDUPALMA EN LIQUIDACION con NIT. No. 860006780-4, por las consideraciones contenidas en este proveído.

ARTÍCULO SEGUNDO: NOTIFICAR a las partes jurídicamente interesadas, el contenido de la presente resolución conforme a lo dispuesto en el artículo 4° del Decreto Legislativo No. 491 de 2020 y el numeral 9° del artículo 3° del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, así:

- EMPRESA INDUSTRIAL AGRARIA LA PALMA LIMITADA – INDUPALMA EN LIQUIDACION, a través de su apoderada, doctora María Claudia Escandón García, al correo electrónico mcescandon@escandonabogados.com y/o en la carrera 11 No. 86-53 oficina 701 Edificio Segovia de la ciudad de Bogotá, D.C., y a la apoderada especial Dra. MARIA JIMENA ESCANDON GARCIA, E-mail de notificaciones: mjescandon@escandonabogados.com

29 JUN 2022

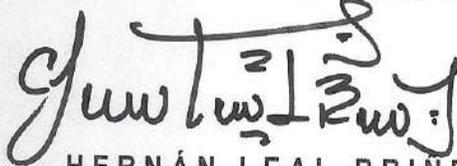
Continuación de Resolución "**Por medio de la cual se resuelve un recurso de Reposición en contra de Resolución No. 141 del 6 de marzo de 2020**"

- Al trabajador JOSE JHON JAIDER OSORIO URIBE, identificado con cedula de ciudadanía No. 91.512.600 al correo electrónico: jcrkxavi@hotmail.com, dirección: carrera 2 # 1 B – 35 Barrio 1 de Abril, San Alberto Cesar.

ARTÍCULO TERCERO: INFORMAR que contra el presenta acto administrativo no procede recurso alguno.

ARTICULO CUARTO: LIBRAR las comunicaciones pertinentes.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE



HERNÁN LEAL BRÍNEZ

Coordinador del Grupo Interno de Trabajo Unidad de Investigaciones Especiales.

29 JUN 2022

Proyecto: Lalvarez
Aprobó: Hleal.