

**MINISTERIO DEL TRABAJO**  
**Dirección Territorial de Santander****RESOLUCION N° 001191**  
**30 SEP 2021****“Por la cual se decide un Recurso de Apelación”**

La Dirección Territorial de Santander, en uso de sus facultades legales y en especial de las contenidas en el Código Sustantivo del Trabajo, Ley 1437 de 2011 Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, Decreto 4108 de 2011, Resolución Ministerial 2143 del 2014 la cual deroga los artículos 1º al 7º de la Resolución 00404 del 22 de marzo de 2012, Ley 1610 de 2013 y demás normas concordantes, procede a efectuar pronunciamiento con fundamento en el siguiente

**OBJETO:**

Decidir el Recurso de Apelación interpuesto por la señora OLGA MILENA AMAYA QUINTERO, actuando en condición de suplente del subgerente de la empresa ALFREDO AMAYA H. CIA. S.A.S, en contra de la Resolución 0000280 de fecha 31 de marzo del 2021, por la cual la Coordinación del Grupo Atención al Ciudadano y Trámites resolvió NEGAR la terminación del contrato de trabajo suscrito por el señor LUIS ANTONIO BARRERA RANGEL.

**IDENTIFICACION DEL TRAMITE:**

Expediente 7168001-000378 de fecha 22 de octubre del 2020  
RAD. 05EE2020716800100005909 de fecha 2020/08/11

**ASUNTO:** SOLICITUD AUTORIZACION PARA TERMINAR EL CONTRATO DE TRABAJO SUSCRITO CON EL TRABAJADOR LUIS ANTONIO BARRERA RANGEL, PERSONA EN SITUACION DE DISCAPACIDAD O DEBILIDAD MANIFIESTA

**IDENTIDAD DEL PETICIONARIO:** ALFREDO AMAYA H. CIA. S.A.S., con NIT. 804001380-5, con dirección en la Carrera 26 No. 31 A – 17 Barrio Cañaveral de Floridablanca – Santander, teléfonos 6388053 – 3164819745 – 3152090482 email:alfredoamayahcialtda@amayacia.com, representada legalmente por el señor ALFREDO AMAYA HERRERA, identificado con c.c 13835299 y/o por quien haga sus veces

**IDENTIDAD DEL TRABAJADOR:** LUIS ANTONIO BARRERA RANGEL, con c.c. 12.459.303 de San Alberto (Cesar), con dirección en la Carrera 20 E No. 25 AN-34 Barrio claveriano de Bucaramanga – Santander, email:barrerarangelluisantonio0626@gmail.com, teléfono 3187622025

**I. CONSIDERACIONES:**

Ha llegado a este Despacho el expediente contentivo de solicitud de autorización para terminar el contrato individual de trabajo por obra o labor contratada (Cimentación Cerro de la Carrera), con fecha de iniciación 10 de enero de 2018, suscrito entre el señor LUIS ANTONIO BARRERA RANGEL y la empresa ALFREDO AMAYA H. CIA. S.A.S. –folios 1 a 16-

Se surte en esta instancia el Recurso de Apelación interpuesto por la señora OLGA MILENA AMAYA QUINTERO, actuando en condición de suplente del subgerente de la empresa ALFREDO AMAYA H. CIA. S.A.S, en contra de la Resolución 0000280 de fecha 31 de marzo del 2021, por la cual la Coordinación del

Grupo Atención al Ciudadano y Trámites resolvió NEGAR la terminación del contrato de trabajo suscrito por el señor LUIS ANTONIO BARRERA RANGEL.

**PETICION:**

Se solicita autorización para dar TERMINACION DEL VINCULO LABORAL CON EL SEÑOR **LUIS ANTONIO BARRERA RANGEL**, identificado con cc. 12.459.303 de San Alberto, invocando la CAUSAL OBJETIVA DE TERMINACION DE LA OBRA O LABOR CONTRATADA.

**HECHOS GENERADORES DE LA SOLICITUD:**

La empresa solicitante, ALFREDO AMAYA H. CIA. S.A.S, informa:

Que el señor LUIS ANTONIO BARRERA RANGEL fue vinculado mediante CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO POR OBRA O LABOR CONTRATADA (Cimentación Cerro de la Cantera), el 10 de enero de 2018, a la sociedad ALFREDO AMAYA H. CIA SAS para desempeñarse en el cargo de Operador de Maquinaria en la obra Cerro de la Cantera del Municipio de Piedecuesta.

Que en el examen de ingreso realizado al trabajador el 9 de enero de 2018, fue remitido concepto médico ocupacional donde se certificó en el concepto de aptitud ocupacional "CON DEFECTO FISICO O ENFERMEDAD CORREGIBLE QUE INTERFIERE SU CAPACIDAD LABORAL PARA LA LABOR ASIGNADA", realizó unas restricciones y unas recomendaciones.

Que los trabajos en la obra para la cual fue contratado el señor ya culminaron, configurándose así una causal OBJETIVA por terminación de la obra o labor contratada.

Que el día 2 de noviembre del año 2018, la EPS FAMISANAR notificó al señor LUIS ANTONIO BARRERA RANGEL sobre calificación de origen de enfermedad laboral así: "diagnóstico M512 OTROS DESPLAZAMIENTOS ESPECIFICADOS DE DISCO INVERTEBRAL de origen laboral" remitiéndolo a la ARL.

Que La ARL AXA COLPATRIA, notificó a la empresa ALFREDO AMAYA H. CIA SAS, que frente al caso del señor LUIS ANTONIO BARRERA RANGEL, se pudo determinar que no estaban de acuerdo con la calificación de origen laboral emitido por la EPS, considerando otros desplazamientos especificados de disco invertebral como enfermedad de origen común.

Que teniendo en cuenta la diferencia de la EPS FAMISANAR y la ARL AXA COLPATRIA en cuanto al origen de la enfermedad diagnosticada al señor LUIS ANTONIO BARRERA RANGEL, el expediente fue remitido a la Junta Regional de Calificación de Invalidez con el objeto de que dicha entidad determine el origen de la enfermedad.

**Fundamentos de Derecho:**

Se invoca el Art. 61 literal d) del C.S.T., por terminación de la obra o labor contratada y la circular 0049 de 2019 numeral III.

**Anexos:**

- Fotocopia del contrato de trabajo
- Fotocopia de oficio de fecha 2 de noviembre del año 2018 Famisanar
- Fotocopia de oficio de fecha 16 de agosto de 2019 AXA Colpatria
- Fotocopia de concepto médico ocupacional de fecha 8 de agosto de 2020
- Fotocopia de acta compromiso de autocuidado
- Fotocopia de concepto médico ocupacional de fecha 9 de enero de 2018
- Certificad de existencia y representación legal

Continuación del Resolución "Por la cual se decide un Recurso de Apelación"

### ANTECEDENTES PROCEDIMENTALES

Que con oficio radicado bajo el consecutivo 08SE2020746800100002752 de fecha 2020-08-11, se comunicó al representante legal de la empresa ALFREDO AMAYA H CIA SAS, de la suspensión de términos procesales adoptada por esta entidad como medida transitoria administrativa dada la emergencia sanitaria declarada por el gobierno nacional f-folio 17-

Mediante Resolución Ministerial 1590 de fecha 8 de septiembre del 2020, se decidió el levantamiento de la suspensión de términos para todos los trámites administrativos, entre otros, ordenada mediante Resolución 0784 de fecha 17 de marzo del 2020 modificada por la Resolución 0876 de fecha 1 de abril del 2020 –folios 18 y 19-

Que con oficio radicado bajo el consecutivo 08SE2020716800100003981 de fecha 2020-09-30, se le comunicó al trabajador LUIS ANTONIO BARRERA RANGEL, del inicio del Procedimiento Administrativo General adoptado por esta entidad mediante Anexo IVC-PD.-05-AN-01 - Autorización para terminación de vínculo laboral con trabajador discapacitado- (folios 20 a 24)

Que el empleador ALFREDO AMAYA H. Y CIA. S.A.S, reitera la solicitud impetrada a esta entidad para obtener autorización para dar por terminado el contrato de trabajo con el señor LUIS ANTONIO BARRERA RANGEL, de acuerdo con la comunicación radicada bajo el consecutivo 05EE2020716800100008647 de fecha 2020-10-20 (folios 25 a 31)

La Coordinación del Grupo Atención al ciudadano y trámites en ejercicio de sus funciones y atribuciones señaladas en el Artículo 26 de la Ley 361/97, Ley 1437 de 2011, Art. 2º Literal a) numeral 24 de la Resolución 2143 de 2014 y demás normas concordantes, profirió Auto 001864 de fecha 22 de octubre del 2020, por el cual se ordenó apertura del trámite administrativo laboral relacionado con la solicitud de autorización para terminar el contrato de trabajo suscrito con el señor LUIS ANTONIO BARRERA RANGEL, comisionó a un funcionario con el objeto de impulsar el procedimiento administrativo y decretó la práctica de pruebas –folio 39.

Que en cumplimiento a los principios que deben regir todas las actuaciones administrativas, en especial, el debido proceso, igualdad, buena fe, publicidad, eficacia, eficiencia, se dio a conocer el inicio de las actuaciones a los sujetos que intervienen en el trámite – Trabajador- LUIS ANTONIO RANGEL BARRERA y al representante legal de la empresa ALFREDO AMAYA H. CIA. S.A.S- conforme a las pruebas obrantes en el informativo visto a folios 40 a 51.

Que se recaudó en medio magnético DVD soportes documentales enviados vía electrónica tanto por la empresa ALFREDO AMAYA H. CIA. S.A.S, como por el señor LUIS ANTONIO RANGEL BARRERA.

### DECISION OBJETO DE RECURSO -folios -54 a 57--

Del presente asunto conoció la Coordinación del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites, quien una vez verifica la competencia del Despacho para decidir el trámite de conformidad con el Art. 26 Ley 361/97, Resolución 2143 de 2014, Ley 1437 de 2011, atendiendo el procedimiento administrativo general - Anexo Técnico IVC-PD-AN-05-AN-01 de esta entidad, Circular Ministerial 049 de 2019, y de acuerdo con el análisis y ponderación de los supuestos fácticos y jurídicos enunciados por el peticionario así como el análisis realizado a la evidencia presentada en armonía con la jurisprudencia de la Corte Constitucional, decidió mediante Resolución 000280 de fecha 31 de marzo del 2021, NEGAR la terminación del contrato de trabajo suscrito por el señor LUIS ANTONIO BARRERA RANGEL y la empresa ALFREDO AMAYA H. CIA. S.A.S, al no verificarse los presupuestos que permiten estructurar la ocurrencia de la causal objetiva invocada por el representante legal de la empresa ALFREDO AMAYA H. CIA. S.A.S..

Que en cumplimiento a lo dispuesto en el Art. 67 y ss de la Ley 1437 de 2011, se realizaron las debidas notificaciones del acto administrativo tanto al trabajador BARRERA RANGEL como al representante legal

Continuación del Resolución "Por la cual se decide un Recurso de Apelación"

y/o quien haga sus veces, de la empresa ALFREDO AMAYA H. CIA. S.A.S., de acuerdo con las pruebas que obran en el informativo a folios 58 a 69.

Mediante oficio radicado bajo el consecutivo 05EE2021746800100005905 de fecha 2021-04-30 enviado vía electrónica se recibió oficio suscrito por la señora OLGA MILENA AMAYA QUINTERO, en su condición de Subgerente suplente de la empresa ALFREDO AMAYA H. CIA. S.A.S., contenido de recurso de Reposición y en subsidio el de Apelación contra la Resolución 000280 del 31 de marzo del 2021 -folios 72 a 75-

#### **DECISION RECURSO REPOSICION – folios 78 a 82-**

Que una vez analizados los fundamentos fácticos y jurídicos así como realizada la valoración probatoria, el Coordinador del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites profirió la Resolución 000861 de fecha 30 de julio del 2021, por la cual resolvió el Recurso de Reposición y decidió CONFIRMAR en todas sus partes la Resolución 000280 de fecha 31 de marzo del 2021, concediendo el Recurso de Apelación ante el superior jerárquico Director Territorial Santander-

En cumplimiento a lo dispuesto en los Artículos 66 a 69 de la ley 1437 de 2011, se efectuaron las debidas comunicaciones del acto administrativo, a los sujetos que intervinieron en el trámite, esto es, al señor LUIS ANTONIO BARRERA RANGEL y a la empresa ALFREDO AMAYA H. CIA SAS, conforme se demuestra a folios 83 a 122

#### **DE LOS ARGUMENTOS DE LOS RECURSOS –folios 70 a 75-**

La señora OLGA MILENA AMAYA QUINTERO, en su condición de Subgerente suplente de la empresa ALFREDO AMAYA H. CIA. S.A.S., presentó recurso de reposición y en subsidio el de apelación, con el objeto de solicitar se revoque la Resolución 000280 de fecha 31 de marzo del 2021 y en su lugar se autorice la terminación del contrato individual de trabajo por obra o labor porque existe una causal objetiva de conformidad con el literal b de la circular 0049 de 2019.

En síntesis expone sus motivos de inconformidad en tres numerales así:

#### **1. Falta del Derecho de postulación y Legitimación para actuar por parte de RAUL RAMIREZ REY.**

Se indica que " El derecho de postulación es el que se tiene para actuar en los procesos, como profesional del derecho bien sea personalmente en causa propia o como apoderado de otra persona.

Frente al tema artículo 73 del Código General del Proceso regula el Derecho de Postulación, así: "*Las personas que hayan de comparecer al proceso deberán hacerlo por conducto de abogado legalmente autorizado, excepto en los casos en que la ley permita su intervención directa* "

Teniendo en cuenta lo anterior, en la Resolución recurrida, indicó el despacho que " (...) –folio 72 reverso-

Lo anterior conlleva a concluir que las actuaciones efectuadas por el señor RAUL RAMIREZ REY dentro del presente trámite, carecen de los requisitos legales, al no haberse acreditado el Derecho de Postulación, es decir, el derecho para actuar en representación del señor LUIS ANTONIO BARRERA.

No obstante lo indicado, el Despacho indicó que en todo caso el despacho no iba a someter al trabajador a cargas o trámites adicionales que no está en la obligación de conocer o asumir dada la irregularidad o deficiencia procesal del abogado y en salvaguarda de la garantía constitucional al debido proceso que le asiste al colaborador, tuvo por contestada la solicitud de terminación de contrato adoptando las decisiones que aseguren su derecho de contradicción.

(..)

**2. La no presentación de la evidencia de la terminación de la obra o labor para lo cual fue contratada el trabajador**

Se informa, que la empresa se dedica a la construcción de vivienda y en el presente caso, inició la construcción del Conjunto Residencial Cerro de la Cantera, por sus propios medios y que, para iniciar con la obra, contrata personal en la modalidad de contrato individual de trabajo, por la obra o la labor determinada, que en el presente caso era para la copropiedad citada y, una vez finaliza la obra, deja de existir el objeto contratado y como consecuencia de ello se da la terminación contratos de trabajo por obra o labor, tal como lo permiten los artículos 45 y 61 del Código Sustantivo del Trabajo

Como se indicó anteriormente, la empresa ALFREDO AMAYA H. CIA SAS, al ser ella misma la ejecutora de la obra, no realiza acta final y/o de liquidación, pues no tiene que liquidar ningún contrato de obra civil, sino simplemente, es entregada la construcción al copropietarios del Conjunto, que en presente caso, es Cerro de la Cantera.

Por lo tanto, no existe en nuestra empresa, un acta final, así como tampoco un acta de liquidación, puesto que ALFREDO AMAYA H CIA SAS, no es una empresa contratista .

NO resulta lógico que el Despacho quiera que se continúe con un contrato de trabajo, del cual ya no existe su objeto, pues la construcción del conjunto cerro de la cantera ya fue finalizada, tal como es de conocimiento del señor Luis barrera.

**3. En cuanto al prerequisite de haberse efectuado la rehabilitación del trabajador**

En este momento, es necesario ilustrar al Despacho al indicar que, existe un conflicto entre la EPS y la ARL a las cuales se encuentra afiliado el trabajador, toda vez que la EPS FAMISANAR indica que la enfermedad del señor BARRERA es de origen laboral y la ARL AXA COLPATRIA indica que la enfermedad es de origen común, siendo competente para dirimir este conflicto la JUNTA REGIONAL DE CALIFICACION DE INVALIDEZ.

Es importante, poner en conocimiento al Despacho que, la JUNTA REGIONAL DE CALIFCACION DE INVALIDEZ ha citado en 3 ocasiones al señor LUIS BARRERA, quien no se ha presentado cuando lo han requerido, de lo cual fuimos enterados el día 20 de abril de 2021, por comunicación que fue allegada.

Quiere decir, que el trabajador no ha tenido la voluntad de continuar con su calificación de origen, para que con ocasión a ésta sea la EPS o ARL quien deba realizarse el correspondiente proceso de rehabilitación.

Es cierto que el señor LUIS BARRERA se encuentra en una situación de debilidad manifiesta, no obstante, es deber del Ministerio de Trabajo que se acredite por parte del trabajador se están cumpliendo con el proceso de rehabilitación, puesto que si él se niega, no es posible por parte del empleador obligarlo.

Como pruebas y anexos se adjunta comunicación de fecha 20 de abril del 2020 por la cual se cita al trabajador a calificación de origen tras 3 requerimientos efectuados por la Junta Regional de Calificación de Invalidez.

**II. CONSIDERACIONES Y FUNDAMENTOS DEL DESPACHO PARA DECIDIR EL RECURSO DE APELACION**

**• DEBIDO PROCESO**

El derecho al debido proceso es un derecho fundamental previsto en el artículo 29 de la Carta Política, el cual se debe aplicar a toda clase de actuaciones judiciales y administrativas con el fin de que todos los integrantes

de la comunidad nacional, en virtud del cumplimiento de los fines esenciales del Estado, puedan defender y preservar el valor de la justicia reconocida en el preámbulo de la Constitución<sup>1</sup>

La jurisprudencia<sup>2</sup> de la Corte Constitucional ha definido el debido proceso administrativo como: "(i) el conjunto complejo de condiciones que le impone la ley a la administración, materializado en el cumplimiento de una secuencia de actos por parte de la autoridad administrativa, (ii) que guarda relación directa o indirecta entre sí, y (iii) cuyo fin está previamente determinado de manera constitucional y legal". Ha precisado al respecto, que con dicha garantía se busca "(i) asegurar el ordenado funcionamiento de la administración, (ii) la validez de sus propias actuaciones y, (iii) resguardar el derecho a la seguridad jurídica y a la defensa de los administrados"<sup>3</sup>

Igualmente, ha diferenciado entre las garantías previas y posteriores que implica el derecho al debido proceso en materia administrativa. "(..) Las garantías mínimas previas se relacionan con aquellas garantías mínimas que necesariamente deben cobijar la expedición y ejecución de cualquier acto o procedimiento administrativo, tales como el acceso libre y en condiciones de igualdad a la justicia, el juez natural, el derecho de defensa, la razonabilidad de los plazos y la imparcialidad, autonomía e independencia de los jueces, entre otras. De otro lado, las garantías mínimas posteriores se refieren a la posibilidad de cuestionar la validez jurídica de una decisión administrativa, mediante los recursos de la vía gubernativa y la jurisdicción contenciosa administrativa (..)"<sup>4</sup>

De acuerdo con lo anteriormente mencionado, en el caso *sub examine*, se observa que, en virtud de la facultad Ministerial otorgada en el Art. 26 de la Ley 361/97, el trámite se adelantó por el funcionario competente para ello, de acuerdo con las funciones asignadas prevista en el numeral 2 literal a) Artículo 2 de la Resolución 2143 de 2014.

Para efectos de resolver la solicitud se verificó que la solicitud de autorización para terminar el contrato de trabajo individual de trabajo por obra o labor contratada presentada por la empresa ALFREDO AMAYA H CIA SAS, cumpliera con los supuestos de hecho de la norma acogida por el empleador, esto es, literal d) Art. 61 del C.S.T, modificado por el Art. 6 Decreto 2351 de 1965 – *Por terminación de la obra o labor contratada* -, causal que se analizó bajo los lineamientos definidos en el anexo técnico procedimiento administrativo general adoptado por esta entidad en anexo IVC-PD-05-AN-01 Versión 5.0 y la circular 049 de 2019, por los cuales se regula el trámite bajo estudio y se establecen los requisitos y las consideraciones a tener en cuenta para despachar la solicitud de despido o terminación de contrato de los trabajadores en situación de discapacidad o debilidad manifiesta.

Se debe precisar que todas las actuaciones surtidas dentro del presente trámite han girado en torno al cumplimiento de las normas constitucionales y procesales aplicables a la materia, garantizando a los sujetos que intervienen en el trámite, esto es, al trabajador LUIS ANTONIO BARRERA RANGEL así como al representante legal y/o quien haga sus veces de la empresa ALFREDO AMAYA H. CIA SA.S., el debido proceso, derecho de defensa y contradicción desde el inicio del trámite y hasta su culminación, conforme consta plenamente en el expediente, evidenciándose que se surtieron las notificaciones y comunicaciones a que había lugar, otorgando la oportunidad de conocer todas las actuaciones de la entidad, tanto previas como posteriores a la decisión, conforme fue detallado en el acápite de antecedentes procedimentales y descrito ampliamente por el *a quo* a folios 54 a 56, al punto de encontrarse este Despacho decidiendo el Recurso de Apelación interpuesto por la empresa ALFREDO AMAYA H. CIA SAS

#### • **COMPETENCIA DEL DESPACHO PARA DECIDIR EL RECURSO DE APELACION**

En cumplimiento de las facultades legales, en especial de las conferidas por el Decreto 4108 del 02 de noviembre de 2011, Resolución Ministerial 2143 del 28/05/2014 y atendiendo al principio Constitucional de la doble instancia y al tenor de lo dispuesto en el artículo 74 del C.P.A.C.A. - Ley 1437/2011, **LA DIRECCIÓN**

<sup>1</sup> Sentencia C-214 de 1994.

<sup>2</sup> Sentencias C-214 de 1994 y T-051 de 2016.

<sup>3</sup> Sentencia C-214 de 1994.

<sup>4</sup> Sentencia C-034/14

**TERRITORIAL SANTANDER DEL MINISTERIO DEL TRABAJO**, ostenta la competencia para decidir los asuntos que en segunda instancia se generen por las actuaciones de la **COORDINACIÓN DEL GRUPO DE ATENCION AL CIUDADANO Y TRAMITES**.

• **MARCO NORMATIVO Y JURISPRUDENCIAL:**

Ha sido reiterada la jurisprudencia de la Corte Constitucional respecto de la estabilidad laboral reforzada de quienes se encuentran en situación de debilidad manifiesta por disminuciones físicas, psíquicas o sensoriales, al respecto ha dicho:

*"Los artículos 25 y 53 de la Constitución Política establecen el derecho al trabajo. De dicho derecho deriva el principio fundamental de la estabilidad en el empleo, cuyo objetivo principal es asegurar al empleado una certeza mínima en el sentido de que el vínculo laboral contraído no se fragmentará de forma abrupta y sorpresiva, de manera que no esté en permanente riesgo de perder su trabajo y, con ello, el sustento propio y el de su familia, por una decisión arbitraria del empleador. Persigue, entonces, garantizar la permanencia del trabajador en el empleo y limita directamente al empleador en su facultad discrecional de dar por terminado de forma unilateral el contrato de trabajo, cuando dicha decisión está determinada por la situación de vulnerabilidad del trabajador<sup>5</sup>.*

La estabilidad laboral se vuelve de especial importancia cuando el empleado se halla en una situación de *debilidad manifiesta*, dando lugar a la denominada *estabilidad laboral reforzada* que

*"..consiste en la garantía que tiene todo trabajador a permanecer en el empleo y a obtener los correspondientes beneficios salariales y prestacionales, incluso contra la voluntad del patrono, si no existe una causa relevante que justifique el despido.."*<sup>6</sup>

Es importante destacar que la Ley 361 de 1997 establece los mecanismos de integración social de las personas en situación de discapacidad y los principios que inspiran la Ley se fundamentan en los artículos 13, 47, 54 y 68 que la Constitución Nacional reconocen en consideración a la dignidad que le es propia a las personas en situación de discapacidad, en sus derechos fundamentales, económicos, sociales y culturales para su completa realización personal y su total integración social y a las personas en situación de discapacidad.

Dispone que el Estado debe garantizar y velar por que en su ordenamiento jurídico no prevalezca discriminación sobre habitante alguno en su territorio, por circunstancias personales, económicas, físicas, fisiológicas, síquicas, sensoriales y sociales.

La Corte Constitucional ha manifestado que *la discriminación histórica que ha aquejado a los disminuidos físicos, sensoriales y síquicos colombianos determinó al Constituyente de 1991 a ordenar que el enfoque social de la organización política debe concretarse en la definición de cometidos y acciones estatales que hagan prevalecer el goce efectivo de los derechos de esas personas. Por tal razón, configura deber estatal adelantar el diseño y la ejecución de políticas de previsión, rehabilitación e integración social para los discapacitados (C.P., art. 47), con el fin de que se conviertan en personas socialmente útiles y productivas.*

<sup>5</sup> Corte Constitucional, Sentencias T-225 de 2012 y T-226 de 2012. Dicha protección no solo ha sido reconocida por nuestra Carta Política sino también por distintos tratados internacionales suscritos por Colombia, como la Declaración de los Derechos del Deficiente Mental, aprobada por la ONU en 1971; la Declaración de los Derechos de las Personas con Limitación, aprobada por la Resolución 3447 en 1975 de la ONU; la Resolución 48/96 del 20 de diciembre de 1993 de la Asamblea General de Naciones Unidas, sobre "Normas Uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad"; la Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad, aprobada mediante la Ley 762 de 2002; la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, adoptada por la Asamblea General de la Naciones Unidas el 13 de diciembre de 2006, aprobada mediante la Ley 1346 de 2009; la Recomendación 168 de la OIT; el Convenio 159 de la OIT; la Declaración de Sund Berg de Torremolinos de la UNESCO de 1981; la Declaración de las Naciones Unidas para las personas con limitación de 1983, entre otras. Al respecto, puede ser consultada la Sentencia T-198 de 2006.

<sup>6</sup> Corte Constitucional, Sentencia C-470 de 1997.

El ámbito laboral constituye, por consiguiente, objetivo específico para el cumplimiento de esos propósitos proteccionistas, en aras de asegurar la productividad económica de las personas discapacitadas, así como su desarrollo personal. De ahí que, elemento prioritario de esa protección lo constituya una ubicación laboral acorde con sus condiciones de salud y el acceso efectivo a los bienes y servicios básicos para su subsistencia y el sostenimiento de su familia (C.P., arts. 54 y 334), para todos aquellos que se encuentren en edad de trabajar.<sup>7</sup>

También ha dicho la Corte, para la consecución de esos fines, la efectividad del ejercicio del derecho al trabajo, como ocurre para cualquier otro trabajador, está sometida a la vigencia directa en las relaciones laborales de unos principios mínimos fundamentales establecidos en el artículo 53 de la Carta Política.

Cuando la parte trabajadora de dicha relación está conformada por un discapacitado, uno de ellos adquiere principal prevalencia, como es el principio a la estabilidad en el empleo, es decir a permanecer en él y de gozar de cierta seguridad en la continuidad del vínculo laboral contraído, mientras no exista una causal justificativa del despido, como consecuencia de la protección especial laboral de la cual se viene hablando con respecto a este grupo de personas (..)"

Por su parte, el Artículo 26 de la Ley 361 de 1997, establece lo siguiente:

**"(..) ARTÍCULO 26. NO DISCRIMINACIÓN A PERSONA EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD.** En ningún caso la limitación <discapacidad><1> de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación <discapacidad><1> sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona limitada <en situación de discapacidad><1> podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación <discapacidad><1>, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.

No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación <discapacidad><1>, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren ..(..)"

La Corte Constitucional al estudiar la exequibilidad contenida en el inciso primero (parcial) del Artículo 26 de la Ley 361/97, se pronunció así:

*...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... (negrilla y subrayado del Despacho).*

*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*

<sup>7</sup> Corte Constitucional C-531/200



*en toda circunstancia a los intereses generales del Estado y de la sociedad, o a los legítimos derechos de otros*<sup>8</sup> (...)<sup>9</sup>

Por su parte, en relación con el inciso segundo de la mentada norma, la Corte procedió a integrar al ordenamiento legal referido los principios de respeto a la dignidad humana, solidaridad e igualdad (C.P., arts. 2o. y 13), así como los mandatos constitucionales que establecen una protección especial para los disminuidos físicos, sensoriales y síquicos (C.P., arts. 47 y 54), de manera que, procedió a declarar la exequibilidad del inciso 2o. del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, bajo el entendido de que el despido del trabajador de su empleo o terminación del contrato de trabajo por razón de su limitación, sin la autorización de la oficina de Trabajo, no produce efectos jurídicos y sólo es eficaz en la medida en que se obtenga la respectiva autorización y manifestó:

*"...carece de todo efecto jurídico el despido o la terminación del contrato de una persona por razón de su limitación sin que exista autorización previa de la oficina de Trabajo que constate la configuración de la existencia de una justa causa para el despido o terminación del respectivo contrato.."*

En efecto, el Artículo 26 de la Ley 361 de 1997 confiere la facultad a esta entidad para autorizar el despido o la terminación de un contrato de trabajo de persona en situación de discapacidad o en debilidad manifiesta, lo anterior no significa que siempre que las personas que se encuentran en esta condición deben permanecer en su cargo, sino que su desvinculación laboral solo podrá efectuarse con previa autorización del Ministerio de Trabajo y por causa distinta a dicha condición, a menos que ésta sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que va a desempeñar.

La Corte Constitucional condicionó la norma en el sentido de indicar que el despido del trabajador o la terminación del contrato de trabajo por razón de su condición de salud, sin la autorización de la oficina de Trabajo, no producen efectos jurídicos y sólo será eficaz si se obtiene la respectiva autorización.

Ahora bien, respecto a la protección de que goza este grupo poblacional, la jurisprudencia de la Corte Constitucional ha dado alcance al derecho a la estabilidad laboral reforzada señalando que este derecho tiene arraigo constitucional directo y no se circunscribe a quienes han sido calificados con pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda, sino que aplica también a quienes estén en condiciones de debilidad manifiesta incluso si no cuentan con una calificación de pérdida de capacidad laboral, si se evidencia una situación de salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares.<sup>9</sup>

Bien, respecto de las obligaciones de este Ministerio en cuanto a las personas que se encuentran en situación de discapacidad o debilidad manifiesta y de las cuales se requiere una autorización para despedir o terminar el contrato de trabajo, atendiendo la protección que requiere este grupo poblacional ante cualquier detección de violación al principio de estabilidad laboral reforzada, se tiene como sustento la Sentencia T-313 de 2012 de la Honorable Corte Constitucional, concordante con la misma corporación en la Sentencia C-531 de 2000, que señaló:

*[...] 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 [...]*

Respecto de la protección de la que goza una persona en virtud de la estabilidad laboral reforzada por salud, se ha señalado que implica dentro del ámbito laboral las siguientes posiciones:

<sup>8</sup> Corte Constitucional C-531/00

<sup>9</sup> Sentencia T-1040 de 2001

Continuación del Resolución "Por la cual se decide un Recurso de Apelación"

(i) no ser despedido en razón a su situación de debilidad manifiesta; (ii) permanecer en el empleo, a menos que exista una causa de desvinculación no relacionada con la situación de discapacidad y (iii) que la autoridad competente autorice el despido, previa verificación de la causa que amerite la desvinculación<sup>10</sup>

Ahora, frente a el derecho a la estabilidad laboral reforzada en contrato de trabajo por obra o labor determinada, ha dicho la jurisprudencia de la Corte Constitucional:

*"La estabilidad laboral reforzada se predica de todo contrato. En este sentido, la causal legal que se origina de los contratos a término fijo o de obra o labor contratada, como es el vencimiento del plazo pactado o la culminación de la obra, no es razón suficiente para terminar la relación laboral cuando el trabajador se encuentra en situación de debilidad manifiesta, razón por la cual, deberá el empleador previo a la terminación del contrato, solicitar la autorización al Ministerio de Trabajo, como lo estipula el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, (...)."*<sup>11</sup>

**Estabilidad laboral reforzada en contratos por obra y labor determinada. Reiteración jurisprudencial.**

*"(...)El artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo establece que la relación laboral culminará "por terminación de la obra o labor contratada". No obstante, la Corte Constitucional ha reiterado que cuando se esté ante un sujeto de especial protección constitucional, el empleador no puede alegar como causal de terminación del contrato, el término pactado o la culminación de la obra o labor por la cual fue vinculado, pues la facultad que tienen las partes y en especial los patronos de optar por una modalidad contractual que permita limitar el tiempo de los contratos, se ve delimitada por las normas constitucionales que tutelan el derecho a la estabilidad laboral reforzada, para aquellos grupos de especiales condiciones*

*Lo anterior, tiene como fundamento la protección al derecho a la estabilidad laboral reforzada, como parte integral del derecho constitucional al trabajo y las garantías que se desprenden de este,<sup>12</sup> con el que se pretende erradicar cualquier forma de discriminación, por razones físicas o fisiológicas (...)"*

*Las garantías debidas a los trabajadores discapacitados son aplicables aún en los casos en los que el contrato de trabajo por el cual fue iniciado el vínculo laboral haya sido suscrito por un término definido o por obra específica, e incluso dentro del periodo de prueba, según se explica a continuación. En estos eventos, de acuerdo con la consideración central desarrollada en sentencia T-1083 de 2007, es igualmente aplicable la exigencia oponible al empleador por la cual éste se encuentra llamado a obtener una autorización del inspector de trabajo cuando desee dar por terminada la relación laboral con fundamento en la expiración del término originalmente acordado o, atendiendo determinadas precisiones, en la culminación de la obra para la cual el trabajador fue contratado.*

*Es preciso hacer hincapié en que en esta hipótesis, si bien el vencimiento de dicho lapso y la terminación de la obra contratada han de ser considerados como modos de terminación del vínculo laboral que operan ipso jure, siempre y cuando se dé el respectivo preaviso, no es menos cierto que dada la situación en la que se encuentra el empleado, la correspondiente autorización por parte de la oficina del trabajo permite hacer valer la expectativa de estabilidad en cabeza del empleado (artículo 53 C. N.), al mismo tiempo que evita que estos argumentos sean utilizados para separar de su cargo a los trabajadores discapacitados a pesar de la continuación del objeto social de la empresa y de la necesidad de conservar dicho empleo para el desarrollo de su objeto social (...)"*<sup>12</sup>

Lo que protege el fuero de estabilidad laboral esencialmente es el Derecho fundamental al trabajo de quienes se encuentran en situación de vulnerabilidad debido a su estado de salud o su discapacidad. Cuando el trabajador se encuentra inmerso en una causal objetiva para dar por terminado el contrato de trabajo, igualmente el empleador debe solicitar la autorización del Ministerio de Trabajo para la desvinculación del trabajador, caso en el cual el Empleador debe probar ante el Inspector de Trabajo, que la causal objetiva de terminación unilateral del contrato de trabajo es una causa distinta al del padecimiento de salud del trabajador.

• **CASO CONCRETO:**

<sup>10</sup> Sentencia T-520 de 2017. M.P. Alejandro Linares Cantillo.

<sup>11</sup> Sentencia T-344/16

<sup>12</sup> Sentencia T-281/10

Continuación del Resolución "Por la cual se decide un Recurso de Apelación"

Se decide en esta instancia el Recurso de Apelación interpuesto por la señora OLGA MILENA AMAYA QUINTERO, obrando en calidad de Subgerente Suplente de la empresa ALFREDO AMAYA H. CIA S.A.S. – folios 72 a 75-, contra de la Resolución 000280 de fecha 31 de marzo del 2021, por medio de la cual la Coordinación del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites, resolvió NO AUTORIZAR la terminación del contrato individual de trabajo por obra o labor contratada con fecha de iniciación 10/01/2018, suscrito entre el señor LUIS ANTONIO BARRERA RANGEL y la empresa ALFREDO AMAYA H CIA SAS, identificada con NIT. 804.001.380-5.

Para efectos de obtener la autorización se esbozaron los siguientes hechos en la petición inicial:

Que el señor LUIS ANTONIO BARRERA RANGEL fue vinculado mediante CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO POR OBRA O LABOR CONTRATADA (Cimentación Cerro de la Cantera), el 10 de enero de 2018, a la sociedad ALFREDO AMAYA H. CIA SAS para desempeñarse en el cargo de Operador de Maquinaria en la obra Cerro de la Cantera del Municipio de Piedecuesta.

Que en el examen de ingreso realizado al trabajador el 9 de enero de 2018, fue remitido concepto médico ocupacional donde se certificó en el concepto de aptitud ocupacional "CON DEFECTO FISICO O ENFERMEDAD CORREGIBLE QUE INTERFIERE SU CAPACIDAD LABORAL PARA LA LABOR ASIGNADA", realizó unas restricciones y unas recomendaciones.

Que los trabajos en la obra para la cual fue contratado el señor ya culminaron, configurándose así una causal OBJETIVA por terminación de la obra o labor contratada.

Que el día 2 de noviembre del año 2018, la eps FAMISANAR notificó al señor LUIS ANTONIO BARRERA RANGEL sobre calificación de origen de enfermedad laboral así: "diagnóstico M512 OTROS DESPLAZAMIENTOS ESPECIFICADOS DE DISCO INVERTEBRAL de origen laboral" remitiéndolo a la ARL.

Que La ARL AXA COLPATRIA, notificó a la empresa ALFREDO AMAYA H. CIA SAS, que frente al caso del señor LUIS ANTONIO BARRERA RANGEL, se pudo determinar que no estaban de acuerdo con la calificación de origen laboral emitido por la EPS, considerando otros desplazamientos especificados de disco intervertebral como enfermedad de origen común.

Que teniendo en cuenta la diferencia de la EPS FAMISANAR y la ARL AXA COLPATRIA en cuanto al origen de la enfermedad diagnosticada al señor LUIS ANTONIO BARRERA RANGEL, el expediente fue remitido a la Junta Regional de Calificación de Invalidez con el objeto de que dicha entidad determine el origen de la enfermedad.

#### **Anexos:**

- Fotocopia del contrato de trabajo –folios 3 reverso a 7-
- Fotocopia de oficio de fecha 2 de noviembre del año 2018 Famisanar –folio 8 a 10-
- Fotocopia de oficio de fecha 16 de agosto de 2019 AXA Colpatria –folio 11-
- Fotocopia de concepto médico ocupacional de fecha 8 de agosto de 2020 –folio 12-
- Fotocopia de acta compromiso de autocuidado-folio 13 reverso-
- Fotocopia de concepto médico ocupacional de fecha 9 de enero de 2018 –folio 13-
- Certificad de existencia y representación legal -folios 14 a 16-

#### **ANALISIS DEL A QUO**

Del estudio realizado a la solicitud del empleador, evidencia el funcionario de conocimiento que el empleador ALFREDO AMAYA H CIA SAS, justifica la terminación del contrato de trabajo del señor LUIS ANTONIO BARRERA RANGEL, en la ocurrencia de una causal objetiva contemplada en el Literal d) Artículo 61 del C.S.T., -"

Continuación del Resolución "Por la cual se decide un Recurso de Apelación"

El análisis jurídico realizado a los supuestos de hecho y de derecho plasmados en la solicitud inicial junto con la evidencia presentada, guardan armonía con la jurisprudencia proferida por la H. Corte Constitucional sobre la materia, así como, se consideraron los lineamientos y consideraciones a tener en cuenta para despachar la solicitud contenidos en la Circular Ministerial 0049 de 2019 y acorde con el procedimiento administrativo general adoptado por el Ministerio del Trabajo en anexo IVC-PD-05-AN-01 versión 5.0., determinaron que al no verificarse los presupuestos que permitan estructurar la ocurrencia de la causal objetiva invocada por el empleador ALFREDO AMAYA H CIA SAS, se resolvió desfavorablemente la solicitud.

Como fundamentos expuestos en el fallo recurrido, analizados bajo el precepto normativo, se consideró:

*" De la información documental que reposa en el plenario, se tiene que, a Folio 3 reverso 7 reverso, milita contrato individual de trabajo por obra o labor contratada –Cimentación Cerro de la Cantera-, el cual fu aceptado y firmado por las partes; contrato cuya naturaleza se encuentra regulada por el precepto normativo contenido en el artículo 45 del Código Sustantivo del Trabajo que reza:*

**ARTICULO 45 DURACION:** El contrato de trabajo puede celebrarse por tiempo determinado, por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada, por tiempo indefinido o para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio"

*La norma citada indica que el contrato laboral firmado por el empleador ALFREDO AMAYA H CIA SAS, y el trabajador LUIS ANTONIO BARRERA RANGEL, tenía duración determinada, cuyo extremo temporal inicial partía del 10/01/2018, supeditado, al parecer, como quiera que, dentro del cuerpo del mentado contrato no se prevé de manera expresa, a la vigencia de las labores propias del cargo del colaborador, como operador de maquinaria en la cimentación de la obra Cerro de la Cantera del municipio de Piedecuesta – Santander.*

*No obstante lo anterior, en primer lugar, observa el despacho que, dentro del material probatorio arrimado por la EMPRESA ALFREDO AMAYA H CIA SAS, para acreditar el cumplimiento de la causal alegada, no milita evidencia, si quiera sumaria, de un informe final de la gestión contractual adelantada en el proyecto Cerro de la Cantera y/o de la respectiva acta final y/o liquidación, que demuestre un ajuste final de cuentas entre los extremos negociales, con miras a finiquitar la relación jurídica obligacional contraída; lo que impide al operador de instancia constatar que efectivamente hubo una duración determinada que efectivamente feneció y en consecuencia el contrato del señor LUIS ANTONIO BARRERA RANGEL, llegó a su término (...)"*

(..)

*"(..) Así, del estado probatorio, no considera el despacho viable en virtud de los principios de economía y celeridad, ahondar sobre el cumplimiento de los demás requisitos de forma que impone el ANEXO TECNICO IVC-PD-05-AN-01 procedimiento administrativo general y Circular interna 0049 del 1/08/2019 del Ministerio del Trabajo, para finiquitar el vinculo contractual con el trabajador LUIS ANTONIO BARRERA RANGEL, pues al no verificarse los presupuestos que permiten estructurar la ocurrencia de la causal objetiva invocada por el representante legal de la EMPESA ALFREDO AMAYA H. CIA SAS, esta Cartera Laboral resuelve desfavorablemente su solicitud.(..)"*

Ahora, inconforme con la decisión del Despacho, la señora OLGA MILENA AMAYA QUINTERO, actuando en calidad de Subgerente Suplente del empleador ALFREDO AMAYA H CIA SAS, presentó sus argumentos en escrito de recursos – visto a folio 72 a 75-, los cuales fueron expuestos en acápite anterior, los cuales serán objeto de estudio por esta instancia a fin de verificar si cuentan con la entidad suficiente para derrocar el fallo primigenio y así acceder a las pretensiones de la recurrente.

Es necesario precisar, que si bien, en el escrito se desglosan en tres numerales los argumentos: así: **1. Falta del Derecho de postulación y Legitimación para actuar por parte de RAUL RAMIREZ REY; 2. La no presentación de la evidencia de la terminación de la obra o labor para lo cual fue contratada el trabajador y 3. En cuanto al prerrequisito de haberse efectuado la rehabilitación del trabajador**, esta instancia hará referencia, primero, al numeral 2, teniendo en cuenta que la petición elevada a esta entidad por el empleador se circunscribió en solicitar autorización para terminar el contrato de trabajo individual por obra o labor contratada (cimentación Cerro de la Cantera), pactado entre el señor LUIS ANTONIO BARRERA RANGEL y la empresa ALFREDO AMAYA H CIA SAS, con fecha de inicio de labores 10/01/2018, para

Continuación del Resolución "Por la cual se decide un Recurso de Apelación"

desempeñar el Cargo de Operador de Maquinaria –folios 34 reverso y 35-, alegando la causal objetiva de terminación de la obra o labor contratada prevista en el literal d) Art. 61 del C.S.T.

Se tiene entonces, que la recurrente no se encuentra conforme con las consideraciones esbozadas por el a quo para negar la autorización, toda vez que aduce que la empresa se dedica a la construcción de vivienda que inició la construcción del Conjunto Residencial Cerro de la Cantera, por sus propios medios y que, para iniciar con la obra, contrata personal en la modalidad de contrato individual de trabajo, por la obra o la labor determinada, que una vez finaliza la obra, deja de existir el objeto contratado y como consecuencia de ello se da la terminación contratos de trabajo por obra o labor, tal como lo permiten los artículos 45 y 61 del Código Sustantivo del Trabajo. Que al ser ella misma la ejecutora de la obra, no realiza acta final y/o de liquidación, pues no tiene que liquidar ningún contrato de obra civil, sino simplemente, es entregada la construcción al copropietario del Conjunto, que en presente caso, es Cerro de la Cantera y que por lo tanto, no existe en la empresa, un acta final, así como tampoco un acta de liquidación, puesto que ALFREDO AMAYA H CIA SAS, no es una empresa contratista.

De entrada y sin más miramientos, se corrobora que la solicitud de autorización para dar el aval de esta entidad, carece de los requisitos para que el Inspector de Trabajo pueda verificar, establecer o constatar la existencia de la causal objetiva alegada por el empleador, de conformidad con la competencia asignada a esta entidad en el Art. 26 de la Ley 361/97, así como, atendiendo el procedimiento administrativo general adoptado por esta entidad en anexo IVC-PD-05-AN-01 versión 5.0 y la circular 0049 de 2019 que contienen los requisitos y consideraciones a tener en cuenta a efectos de despachar las solicitudes.

De los mencionados lineamientos se ha considerado 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, el empleador debe presentar por escrito la solicitud de autorización de terminación del vínculo laboral y los documentos que permitan establecer con claridad la existencia de la causal objetiva.*

*Así, una vez el Inspector de Trabajo haya verificado, establecido o constatado la existencia de la causal objetiva de terminación del vínculo laboral y haya determinado el motivo de la solicitud de autorización no está relacionado directamente con la situación de debilidad manifiesta por razones de salud o discapacidad del trabajador, procederá a expedir la correspondiente autorización (..) subrayado del Despacho)*

En esa medida se tiene que, es la empresa quien allegó la solicitud a esta entidad para dar por terminado el contrato de trabajo suscrito con el señor JOSE MARIA SIERRA MENDOZA, y es el empleador ALFREDO AMAYA H CIA SAS, quien para efectos de obtener la autorización adujo la existencia de una causal objetiva de **la terminación de la obra o labor contratada.**

En razón a ello y acorde con la carga de la prueba, le correspondía a la empresa ALFREDO AMAYA H. CIA SAS, demostrar el supuesto de hecho de las normas que consagran el efecto jurídico que ellas persiguen, de tal manera que llevara al convencimiento del fallador de instancia la efectiva terminación de las actividades contratadas, con el objeto de acreditar que la desvinculación del señor BARRERA RANGEL obedecía a la extinción definitiva del objeto y/o la causa del contrato y por tanto desaparecía la materia del trabajo, demostración que debía cumplirse para que procediera la autorización por parte de esta entidad, teniendo en cuenta la especial protección constitucional y legal que rige para los trabajadores en situación de discapacidad o debilidad manifiesta.

La jurisprudencia de la Corte Constitucional ha dicho que *La estabilidad laboral reforzada no elimina la facultad de terminar la relación laboral, sino que obliga a que se use a la luz de la Constitución*<sup>13</sup>

También ha dicho que el derecho a la estabilidad laboral reforzada implica: (i) *no ser despedido en razón a su situación de debilidad manifiesta*; (ii) *permanecer en el empleo, a menos que exista una causa de desvinculación no relacionada con la situación de discapacidad* y (iii) *que la autoridad competente autorice el despido, previa verificación de la causa que amerite la desvinculación*<sup>14</sup> (subrayado del Despacho)

En esa medida se tiene que, los fundamentos que expone el recurrente no están llamados prosperar, por cuanto en los lineamientos emitidos por esta entidad se ha expresado que el papel del Inspector del Trabajo se limita a verificar, constatar y analizar si la autorización de despido se encuentra soportada y ajustada a los supuestos normativos invocados por el empleador para dar por terminado el contrato de trabajo, así como verificar, establecer o constatar la existencia de la causal objetiva de terminación del vínculo laboral y haya determinado que el motivo de la solicitud de autorización no está relacionado directamente con la situación de debilidad manifiesta por razones de salud o discapacidad del trabajador, procederá a expedir la correspondiente autorización.

En razón a ello y ante la falta de cumplimiento de requisitos por parte de la empresa ALFREDO AMAYA H CIA SAS, no se logró verificar los presupuestos que permitieran estructurar la ocurrencia de la causal objetiva invocada por el representante legal de la empresa ALFREDO AMAYA H CIA SAS, razones que llevan al Despacho a confirmar lo decidido por el *a quo*, toda vez que, pese a conocer el empleador la decisión, no allegó algún medio de prueba que lograra desvirtuar las consideraciones del fallador de instancia, si bien, aduce la empresa ser el ejecutora de la obra y que por lo tanto no requiere acta de liquidación o acta final porque no tiene que liquidar ningún contrato de obra civil, si se reconoce que "es entregada la construcción a los copropietarios del Conjunto", por lo tanto debe existir la evidencia o la prueba de la terminación de la obra o labor contratada.

Ahora, en relación con lo alegado en el recurso en el numeral 1. **Falta del Derecho de postulación y Legitimación para actuar por parte de RAUL RAMIREZ REY.** Es de señalar que la objeción presentada por la recurrente respecto de haberse admitido el escrito de contestación del trabajador, no cambia en modo alguno la decisión del *a quo*, primero, porque esos argumentos no se constituyeron en el fundamento para despachar negativamente la solicitud del empleador, como se logra demostrar a folios 56 y 57 del fallo impugnado – visto en el acápite de COMPETENCIA Y CONSIDERACIONES-, segundo, la decisión se tomó teniendo en cuenta que se encontró acreditada la falta de requisitos para proceder a otorgar la autorización, por lo tanto, quien inicia el trámite de autorización para terminar el contrato de trabajo es el empleador ALFREDO AMAYA H CIA SAS y era la parte que estaba obligada a cumplir con los requisitos y consideraciones del procedimiento administrativo general adoptado por esta entidad en Anexo IVC-PD-05-AN-01 versión 5.0 y la circular ministerial 0049 de 2019, por la cual se define el trámite y autorización de terminación de la relación laboral de trabajador en condición de discapacidad o debilidad manifiesta bajo la existencia de una causal objetiva, en consecuencia, este argumento no está llamado a prosperar.

En relación con el numeral 3. **En cuanto al prerequisite de haberse efectuado la rehabilitación del trabajador,** señala la recurrente que se encuentra en controversia, entre la EPS y ARL, la calificación del origen de la enfermedad que por ese motivo le corresponde decidir a la Junta Regional de Calificación de Invalidez. Por otra parte, señala que pese que el trabajador ha sido citado en tres ocasiones según el documento visto a folio 75, no ha tenido la voluntad de asistir.

Estas consideraciones tampoco están llamadas a desvirtuar el fallo primigenio, es necesario advertirle a empleador que el Art. 2.2.5.1.36 del Decreto 1072 de 2015, contiene el trámite para sustanciación y ponencia del dictamen que corresponde a la Junta, así como las actuaciones que debe adelantar esa entidad en caso de que la persona objeto de valoración no asista a la cita programada por el Director Administrativo y Financiero.

Culminado el análisis realizado a los argumentos del recurso, esta instancia ha establecido que no se encontraron fundamentos fácticos ni jurídicos para variar la decisión inicial, motivo por el cual no accede a las pretensiones de la recurrente al encontrarse el fallo ajustado a derecho, en razón a ello, esta instancia resolverá NO REVOCAR la Resolución 000280 de fecha 31 de marzo del 2021, proferida por la Coordinación

<sup>14</sup> Sentencia T-520 de 2017. M.P. Alejandro Linares Cantillo.

Continuación del Resolución "Por la cual se decide un Recurso de Apelación"

del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites, mediante la cual se resolvió NO AUTORIZAR la terminación del contrato individual de trabajo por obra o labor contratada, con fecha de iniciación 10/01/2018, suscrito por el señor LUIS ANTONIO BARRERA RANGEL, identificado con c.c. 12.459.303 y la empresa ALFREDO AMAYA H CIA SAS, con NIT. 804.001.380-5

Se evidencia que las actuaciones administrativas se desarrollaron en el marco de la Constitución de la OIT, del Principio General y Constitucional de la Buena Fe, postulado que se encuentra consagrado en los artículos 83 de la Constitución Política y 3ª el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo así como del debido proceso, igualdad, imparcialidad, buena fe, publicidad, eficacia

.En mérito de lo expuesto, **LA DIRECCION TERRITORIAL SANTANDER DEL MINISTERIO DEL TRABAJO,**

### RESUELVE

**ARTÍCULO PRIMERO: CONFIRMAR** la Resolución 000280 de fecha 31 de marzo del 2021 proferida por el Coordinador del Grupo Atención al Ciudadano y Trámites de la Dirección Territorial Santander, por las razones expuestas en la parte motiva de la presente providencia.

**ARTICULO SEGUNDO: NOTIFICAR** el contenido de la presente providencia a los sujetos que intervinieron en el trámite, así: **i) al trabajador LUIS ANTONIO BARRERA RANGEL**, con c.c. 12.459.303 de San Alberto (Cesar), con dirección en la Carrera 20 E No. 25 AN-34 Barrio claveriano de Bucaramanga – Santander, email:barrerarangelluisantonio0626@gmail.com, teléfono 3187622025, advirtiéndole que contra esta decisión no proceden recursos solo las acciones ante la jurisdicción de lo Contencioso Administrativo si se dieran los presupuesto legales para ello, **ii) Al representante legal de la empresa ALFREDO AMAYA H. CIA SAS**, con NIT. 804001380-5, con dirección en la Carrera 26 No. 31 A – 17 Barrio Cañaveral de Floridablanca – Santander, teléfonos 6388053 – 3164819745 – 3152090482 email:alfredoamayahcialtda@amayacia.com, representada legalmente por el señor ALFREDO AMAYA HERRERA, identificado con c.c 13835299 y/o por quien haga sus veces, advirtiéndole que como quiera que se agotaron los recursos de la actuación administrativa, sólo proceden las acciones ante la jurisdicción Contencioso Administrativo si se dieran los presupuestos legales para ello.

Dada en Bucaramanga, a los **30 SEP 2021**

NOTIFIQUESE Y CUMPLASE

  
**FRANCISCO ANTONIO PLATA JAIMES**  
Director Territorial

Proyectó: Clara Victoria P.M  
Revisó/modificó: F. Plata Jaimes  
Aprobó/ F. Plata Jaimes