



MINISTERIO DEL TRABAJO

No. Radicado: 08SE2022706808100002363
Fecha: 2022-12-21 03:43:01 pm
Remitente: Sede: O. E. BARRANCABERMEJA
Depen: DESPACHO OFICINA ESPECIAL
Destinatario GUILLERMO DURAN SALCEDO
Anexos: 0 Folios: 1
08SE2022706808100002363

NOTIFICACION POR AVISO



Señor
GUILLERMO DURAN SALCEDO
VEREDA CAMPO 5 CENTRO ECOPETROL
BARRANCABERMEJA -SANTANDER
Correo electrónico: guillermo_duransalcedo@hotmail.com

ASUNTO: Notificación por aviso de la Resolución No. 305 del 29 de Noviembre de 2022
Radicación: 05EE2021716808100001471
Solicitud de Terminación de Contrato en debilidad Manifiesta
Empresa MECANICOS ASOCIADOS
Trabajador: GUILLERMO DURAN SALCEDO

Cordial saludo,

Por medio de la presente se NOTIFICA POR AVISO al señor GUILLERMO DURAN SALCEDO, identificado con cedula 91.437.050, con domicilio la Vereda Campo 5 Centro Ecopetrol – Barrancabermeja -Santander y correo electrónico guillermo_duransalcedo@hotmail.com, la Resolución No. 305 del 29 de Noviembre de 2022, emitida por la Inspectora de Trabajo y Seguridad Social de la Oficina Especial de Barrancabermeja LINA MARCELA NOVA GAVIRIA, a través “Por medio de la cual se resuelve una solicitud de autorización para la terminación del vínculo laboral o de trabajo asociativo a trabajadores con discapacidad”

En consecuencia, se entrega en anexo una copia íntegra de la decisión aludida en diez (10) folios

Se le advierte que la notificación se considera surtida al finalizar el día siguiente al de la entrega de este aviso en el lugar de destino, de acuerdo con lo estipulado en el artículo 69 de la ley 1437 de 2011.

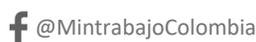
Atentamente,
MÀRYORI RENDON ORDOÑEZ
AUXILIAR ADMINISTRATIVO

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

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

Línea nacional gratuita
018000 112518
Celular 120
www.mintrabajo.gov.co

Para verificar la validez de este documento escanee el código QR, el cual lo redireccionará al repositorio de evidencia digital de Mintrabajo.



COMUNICACIÓN PARA NOTIFICAR

Barrancabermeja, diciembre 2 de 2022

Representante Legal y/o apoderado
MECANICOS ASOCIADOS SAS (MASA) STORK)
DRA. YUDY ANA MARIA GUZMNA ARANA
CARRERA 7 No. 156-10 PISO 25
BOGOTA-D.C

ASUNTO: EXPEDIENTE RAD. 05EE2022706808100001471 DEL 10 DE JUNIO DE 2022

Cordial Saludo.

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

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

Línea nacional gratuita
018000 112518
Celular 120
www.mintrabajo.gov.co



De conformidad con lo dispuesto en el acto administrativo de fecha 29 de noviembre de 2022, sírvase comparecer a este despacho, ubicado en la calle 59 No. 27-35 del Barrio Galán de esta ciudad, con el fin de notificarlo personalmente de la Resolución No. 305 DE NOVIEMBRE 29 DE 2022, "POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UNA SOLICITUD DE AUTORIZACION PARA LA TERMINACION DEL VINCULO LABORAL O DE TRABAJO ASOCIATIVO A TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD".

De no comparecer dentro de los Cinco (05) días hábiles siguientes al envío de la presente comunicación, se procederá a su notificación por aviso, tal como lo dispone el artículo 69 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

Lo anterior para que ejerza sus derechos de contradicción y defensa, directamente o a través de apoderado judicial para que lo represente en el curso del Proceso Administrativo, puede ser notificado vía correo electrónico, escribiendo al correo mrendono@mintrabajo.gov.co, comunicando de manera clara, su voluntad de ser notificado a su correo electrónico institucional o personal.

Favor Acreditar documento de identidad y /o representación legal.

Cordialmente,

MARYORI RENDON ORDÓÑEZ

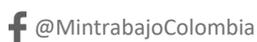
Oficina Especial Barrancabermeja

Elaboró/Aprobó: Maryori R.

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

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

Línea nacional gratuita
018000 112518
Celular 120
www.mintrabajo.gov.co





MINISTERIO DEL TRABAJO

REPÚBLICA DE COLOMBIA



Libertad y Orden

MINISTERIO DEL TRABAJO OFICINA ESPECIAL DE TRABAJO DE BARRANCABERMEJA

RESOLUCION No. 000305
29 DE NOVIEMBRE DE 2022

"Por medio de la cual se resuelve una solicitud de autorización para la terminación del vínculo laboral o de trabajo asociativo a trabajadores con discapacidad"

LA SUSCRITA INSPECTORA DEL TRABAJO DE LA OFICINA ESPECIAL DE BARRANCABERMEJA DEL MINISTERIO DEL TRABAJO, en uso de sus atribuciones legales y especialmente las conferidas por el artículo 485 y 486 del Código Sustantivo del Trabajo, el Decreto 4108 de 2011, la Ley 1610 de 2013, Ley 1437 de 2011, Resolución N°3111 de 2015 y Resolución 3455 de 2021 expedidas por el Ministerio del Trabajo, y de acuerdo a los siguientes

HECHOS:

Que, mediante solicitud identificada con la radicación 05EE2022706808100001471 del 10 de junio de 2022, la señora **YUDY ANA MARÍA GUZMAN ARANA**, representante legal para asuntos judiciales de la persona jurídica **MECANICOS ASOCIADOS SAS**, identificada con el NIT 891102723 – 8 y matrícula mercantil 3126723 del 14 de junio de 2019 de la Cámara de Comercio de Bogotá y con dirección de notificaciones en la carrera 7 N°. 156-10 piso 25 de Bogotá D.C. y correo de notificaciones electrónicas en la URL: info.comercial@stork.com, solicitó autorización para dar por terminado vínculo laboral con el trabajador **GUILLERMO DURAN SALCEDO**, identificado con la cédula de ciudadanía No. 91'437.050, con fundamento en la causal objetiva de haber culminado la obra o labor contratada por la que inicialmente se vinculó al trabajador.

Que, de conformidad a lo anterior, el Director Territorial de la Oficina Especial de Barrancabermeja resolvió designar al inspector **VÍCTOR ALFONSO MÉNDEZ BOHÓRQUEZ** para el desempeño de funciones de atención al ciudadano y trámites señaladas en el numeral 24 del literal A del artículo 2 de la resolución 2143 de 2014, modificado resolución 3455 de 2021, en lo que respecta a la solicitud radicada en esta oficina especial con el N°.05EE2022706808100001471 del 10 de junio de 2022 y, en consecuencia, se ordenó el traslado del expediente al Inspector del Trabajo y Seguridad Social mencionado con el fin de que adelante y lleve a su término el trámite de autorización de terminación de contrato con limitación física referido.

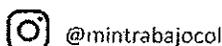
Que de acuerdo al auto No. 000026 de fecha 17 de junio de 2022, emanado por el inspector de trabajo y seguridad social de la Oficina Especial del Trabajo de Barrancabermeja **VÍCTOR ALFONSO MÉNDEZ BOHÓRQUEZ**, se avoca la actuación administrativa y se decretan pruebas, tendientes a validar si realmente existen razones legales para conceder tal autorización.

Que al interior de la Oficina Especial Barrancabermeja del Ministerio del Trabajo, se presenta una novedad respecto de la situación administrativa del funcionario que lleva la presente actuación toda vez que se surte la necesidad de reasignar cargas laborales entre los inspectores de trabajo, mediante auto del 26 de agosto de 2022 se ordena REASIGNAR el conocimiento del caso a la doctora **LINA MARCELA NOVA GAVIRIA**, Inspectora de Trabajo y Seguridad Social del Ministerio del Trabajo OE

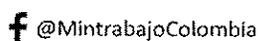
Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos: 3, 4, 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfono PBX:
(601) 3779999
Bogotá

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



MINISTERIO DEL TRABAJO

Barrancabermeja.

Que mediante auto N° 00067 del 04 de octubre de 2022, se avoca conocimiento de una actuación administrativa y se decretaron pruebas dentro de la presente actuación, la cual fue contestada mediante correo electrónico por parte de la empresa MASA STORK el 10 de octubre de 2022.

Que habiéndose agotado las averiguaciones necesarias y encontrándose practicadas las pruebas consideradas pertinentes y conducentes para el esclarecimiento de los hechos, procede el despacho a pronunciarse con relación a la solicitud antes mencionada con fundamento en las siguientes:

CONSIDERACIONES

Se hace necesario a efectos de determinar los alcances del operador administrativo frente a la solicitud de autorización que hace la empresa MECANICOS ASOCIADOS SAS, para dar por terminado el contrato del trabajador GUILLERMO DURAN SALCEDO, realizar una revisión de la normatividad relacionada, que permita objetivamente resolver dentro del marco de la Legalidad.

MARCO NORMATIVO

El Estado colombiano por intermedio de sus ramas del poder público, se muestra como garante de que no exista discriminación sobre habitante alguno en su territorio, por circunstancias personales, económicas, físicas, fisiológicas, síquicas, sensoriales y sociales y aún más cuando se trata de personas que se encuentren en estado de limitación. Para ello, en el ámbito legislativo ha armonizado su normatividad interna con los Tratados de Derecho Internacional que ha suscrito.

Así las cosas, la Ley 361 de 1997, mediante la cual se establecen los mecanismos de integración social de las personas con limitación, se sostiene en principios constitucionales orientadores tales como el reconocimiento de los derechos fundamentales, económicos, sociales y culturales, la dignidad humana, la asistencia y protección necesarias, la integración social etc., los cuales han sido declarados en el ámbito internacional a través de múltiples disposiciones legales tales como la Declaración de los Derechos Humanos proclamada por las Naciones Unidas en el año 1948, la Declaración de los Derechos del Deficiente Mental aprobada por la ONU el 20 de diciembre de 1971, la Declaración de los Derechos de las Personas con Limitación, aprobada por la Resolución 3447 de la misma organización, del 9 de diciembre de 1975 en el Convenio 159 de la OIT, la Declaración de Sund Berg de Torremolinos, UNESCO 1981, la Declaración de las Naciones Unidas concerniente a las personas con limitación de 1983 y en la recomendación 168 de la OIT de 1983.

Al respecto, el artículo 1 de la citada Ley establece: *"Los principios que inspiran la presente 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 con limitación en sus derechos fundamentales, económicos, sociales y culturales para su completa realización personal y su total integración social y a las personas con limitaciones severas y profundas, la asistencia y protección necesarias"*.

La Corte Suprema de Justicia Sala Laboral, en diversas sentencias proferidas con relación al espíritu de la Ley 361 de 1997, ha expresado que la misma está direccionada a garantizar la asistencia y protección necesaria de las personas con limitaciones severas y profundas y no a aquellas que presenten una incapacidad temporal para trabajar que no le permitiría gozar de una estabilidad laboral.

Es así como mediante Sentencia SL-14134 (53083), de Octubre 14 de 2015, en la que hace referencia entre otras a los fallos del 25 de marzo de 2009, radicación 35606, 16 y 24 de marzo de 2010, radicaciones 36115 y 37235 y 28 de agosto de 2012, radicación 39207, con relación a la protección

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



MINISTERIO DEL TRABAJO

consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, explica como esta envuelve aquellos casos donde la gravedad de la discapacidad necesita protección especial con el fin de que los trabajadores afectados con ella no sean excluidos del ámbito del trabajo.

Deja ver como la estabilidad reforzada se debe entender como una regla excepcional y no general, razón por la que establece un rango mínimo de pérdida de capacidad laboral para tener derecho al reintegro por haber sido despedido, al afirmar que "... esta Corporación ha sostenido que esta garantía es de carácter especial dentro de la legislación del trabajo, pues procede exclusivamente para las personas que presenten limitaciones en grado severo y profundo y no para las que padezcan cualquier tipo de limitación, ni, menos aún, para quienes se hallen en incapacidad temporal por afecciones de salud, de tal suerte que, tratándose de una garantía excepcional a la estabilidad, no puede el juez extenderla de manera indebida para eventos no contemplados en la mencionada norma, tal como lo pretende hoy la censura."

De igual manera, hace hincapié la Corte en la antes citada sentencia, en el fallo de 28 de agosto de 2012, radicación 39207, en la que se lee:

*"En todo caso, para despejar cualquier duda que puede suscitar la precitada sentencia en cuanto al nivel de limitación requerido para el goce de la protección en cuestión, esta Sala reitera su posición contenida en la sentencia 32532 de 2008, consistente en que no cualquier discapacidad está cobijada por el manto de la estabilidad reforzada previsto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997; dicha acción afirmativa se justifica y es proporcional en aquellos casos donde la gravedad de la discapacidad necesita protección especial para efectos de que los trabajadores afectados con ella no sea excluidos del ámbito del trabajo, pues, históricamente, las discapacidades leves que podría padecer un buen número de la población no son las que ha sido objeto de discriminación. Por esta razón, considera la Sala que el legislador fijó los niveles de limitación moderada, severa y profunda (artículo 5º reglamentado por el artículo 7º del D. 2463 de 2001), a partir del 15% de la pérdida de la capacidad laboral, con el fin de justificar la acción afirmativa en cuestión, en principio, a quienes clasifiquen en dichos niveles; de no haberse fijado, por el legislador, este tope inicial, se llegaría al extremo de reconocer la estabilidad reforzada de manera general y no como excepción, dado que bastaría la pérdida de la capacidad en un 1% para tener derecho al reintegro por haber sido despedido, sin la autorización del ministerio del ramo respectivo. **De esta manera, desaparecería la facultad del empleador de dar por terminado el contrato de trabajo unilateralmente, lo que no es el objetivo de la norma en comento**" (resaltado fuera de texto)."*

Por otra parte, la Corte Constitucional en sentencia T- 434 de 2008, menciona que la persona que está disfrutando del periodo de incapacidad o que estando laborando bajo ciertas condiciones recomendadas por la ARP, para tener una buena recuperación física o sufre una discapacidad permanente, es considerada como un empleado en condición de debilidad manifiesta y en consecuencia se debe proteger la estabilidad laboral y la seguridad social por lo que no se puede despedir por esta causa, si no obra autorización previa de la Oficina del Trabajo, aceptando la Corte la Acción de Tutela como mecanismo transitorio de protección, ordenando el reintegro del trabajador despedido.

Al respecto anota: "6. De otra parte, y también con base en el análisis de la prohibición consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1991, la Corte ha precisado el alcance de la protección laboral reforzada en relación con los sujetos amparados por esta. Es decir, ha señalado quiénes se consideran discapacitados y, por tanto, son merecedores de la protección especial prevista en el ordenamiento jurídico.

Para la Corporación, están amparados por la protección prevista en la Ley 361 de 1997, por una parte, aquellos que tienen la condición de discapacitados, y han sido calificados como tales por los

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



MINISTERIO DEL TRABAJO

organismos competentes; pero también comprende a quienes, sin tener tal calificación se encuentran en una situación de debilidad manifiesta debida a la ocurrencia de un evento que afecta su salud, o de una limitación física.

El sentido de esta amplia concepción de la condición de discapacitado radica en que la protección no nace de la calificación de la discapacidad, sino del estado en el que se encuentra la persona. Se trata de una situación de carácter fáctico, susceptible de comprobación, y que no depende de requisitos legales o procedimentales. Por ello, la Corte en la Sentencia T-198 de 2006 (M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra), expresó:

“Es por ello, que en materia laboral, la protección especial de quienes por su condición física están en circunstancia de debilidad manifiesta se extiende también a las personas respecto de las cuales esté probado que su situación de salud les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, sin necesidad de que exista una calificación previa que acredite su condición de inválido” (25).

7. Con todo, esta corporación considera que el despido sin justa causa de un discapacitado no es, en sí mismo, un asunto de relevancia constitucional. Lo que resulta inadmisibles desde el punto de vista de los derechos fundamentales, es que este despido obedezca a una utilización abusiva de una facultad legal, para esconder un trato discriminatorio hacia un empleado (ver, Supra, Considerando 3°) pues, de acuerdo con el principio de igualdad, no puede darse un trato igual a una persona sana que a una que se encuentra en condición de debilidad manifiesta (26).

La procedencia del amparo, entonces, en lo sustantivo, se sujetará a que se encuentre comprobado que el despido se efectuó por motivo de la incapacidad, o de la limitación del afectado. Se trata, sin embargo, de un hecho difícil de probar, pues la acción discriminatoria se encuentra en el fuero interno del empleador. La jurisprudencia constitucional ha establecido, al respecto, que el hecho de que un empleador despida, sin justa causa y sin permiso del Ministerio de la Protección Social, a un empleado en condición de debilidad manifiesta permite presumir que la causa del despido fue tal situación, aunque el empleador deberá aportar, por lo menos, prueba sumaria de este hecho.

8. La exposición realizada hasta este momento, fue juiciosamente sintetizada por la Sala Sexta de Revisión en la Sentencia T-519 de 2003(27). Resulta relevante, en consecuencia, concluir este aparte con la exposición sistemática realizada en el citado pronunciamiento:

“En conclusión se puede afirmar que (i) en principio no existe un derecho fundamental a la estabilidad laboral; sin embargo, (ii) frente a ciertas personas se presenta una estabilidad, laboral reforzada en virtud de su especial condición física o laboral. No obstante, (iii) si se ha presentado una desvinculación laboral de una persona que reúna las calidades de especial protección la tutela no prosperará por la simple presencia de esta característica, sino que (iv) será necesario probar la conexidad entre la condición de debilidad manifiesta y la desvinculación laboral, constitutiva de un acto discriminatorio y un abuso del derecho. Por último, (v) la tutela sí puede ser mecanismo para el reintegro laboral de las personas que por su estado de salud ameriten la protección laboral reforzada, no olvidando que de presentarse una justa causa podrán desvincularse, con el respeto del debido proceso correspondiente”(28).” (Subraya fuera de texto)

Ley 361 de 1997, que como ya se anotó establece los mecanismos de integración social de las personas con limitación, consagra en su artículo 26, que: “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.” (Subraya fuera de texto)

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



MINISTERIO DEL TRABAJO

La Corte Constitucional mediante Sentencia C-531-00 de 5 de mayo de 2000, Magistrado Ponente Dr. Álvaro Tafur Galvis, al analizar la constitucionalidad de la precitada norma, manifestó: "bajo el supuesto de que en los términos de esta providencia y debido a los principios de respeto a la dignidad humana, solidaridad e igualdad (C.P., arts. 2o. y 13), así como de especial protección constitucional en favor de los disminuidos físicos, sensoriales y síquicos (C.P., arts. 47 y 54), 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. (Subraya fuera de texto)

De la misma manera, la antes citada sentencia señaló que: "(...) *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 (...)*".

Así mismo, mediante Sentencias T-100 de 1994; C-531 de 2000; T-837 de 2000; T-198 de 2006; T-03 de 2010; T-936 de 2009; T-039 de 2010; C-824 de 2011; T-211 de 2012; T-313 de 2012; T-041 de 2014; T-673 de 2014; T-877 de 2014; T-098 de 2015; T-692 de 2015; SU 049 de 2017; T-305 de 2018; T-041 de 2019 y C-200 de 2019 el Alto Tribunal ha reiterado la protección especial y la estabilidad laboral reforzada del trabajador en estado de discapacidad o debilidad manifiesta y ha definido las siguientes reglas jurídicas, a saber: "(i) *bajo ninguna circunstancia, la discapacidad podrá obstaculizar la vinculación de una persona, a menos que demuestre una incompatibilidad insuperable en el cargo que va a desempeñar; (ii) ningún individuo que se encuentre en estado de discapacidad puede ser retirado del servicio por razón de su limitación, y (iii) en todo caso, quien fuere despedido prescindiendo de la autorización del Inspector del Trabajo tendrá derecho a una indemnización equivalente a 180 días de salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a las que hubiera lugar.*"

En igual sentido en reciente pronunciamiento de la Corte Constitucional, en Sentencia C-200 de 2019, indicó: "Bajo este criterio, se declarará la exequibilidad del numeral 15 del literal A) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, únicamente por el cargo analizado en esta oportunidad, en el entendido de que el despido del trabajador de su empleo o terminación del contrato de trabajo por razón de su condición de salud, 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."

Por otra parte, la sentencia T-877 de 2014 con relación a las manifestaciones del Ministerio del Trabajo relacionadas con la falta de competencia para autorizar el despido de una persona con limitaciones, se pronunció diciendo que "la Sala le advertirá que en adelante cumpla con su obligación de decidir si autoriza o no el despido del trabajador, cuando se solicite su autorización, en virtud del artículo 26 de la Ley 361 de 1997."

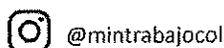
ANALISIS DEL CASO EN CONCRETO

Visto está, que tanto la Ley como la Jurisprudencia en aras de dar cumplimiento a los preceptos constitucionales de protección del limitado, evita que el empleador actúe de manera discriminatoria despidiendo o dando por terminado el contrato suscrito con su trabajador por razón del estado de su indefensión, al encargar al operador administrativo de la función de autorizar o negar la autorización de terminación del contrato del trabajador, previa realización de una tarea dual consistente, *por una parte*, en corroborar que el trabajador se halle en estado de limitación, bien sea porque se encuentra en condición de discapacitado y aparezca calificado como tal por los organismos competentes, o que sin estarlo se encuentre en una situación de debilidad manifiesta debido a la ocurrencia de un evento

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



MINISTERIO DEL TRABAJO

que afecta su salud, o de una limitación física, y *por la otra*, la de verificar que el empleador pruebe haber agotado la posibilidad de reincorporación o reubicación laboral y que en los puestos de trabajo existentes en la empresa empeorarían las condiciones de salud del trabajador, en caso de que la causal invocada por este para solicitar al Ministerio la autorización para dar por terminado su contrato, sea el estado de salud, por sí mismo, o la de constatar la existencia o inexistencia de alguna de las causales objetivas o justas causas para dar por terminado el contrato de trabajo, verificando en estas últimas el correcto cumplimiento previo del procedimiento disciplinario, sin entrar a declarar derechos o definir controversias, pues esta facultad es de correspondencia del Juez Laboral.

Son entonces estos los presupuestos a tener en cuenta por parte de este operador administrativo para el análisis del caso concreto. Así las cosas, frente a la *primera tarea* por realizar, es decir, corroborar que el trabajador se halle en estado de limitación, bien sea porque se encuentra en condición de discapacitado y aparezca calificado como tal por los organismos competentes, o que sin estarlo se encuentre en una situación de debilidad manifiesta debida a la ocurrencia de un evento que afecta su salud, o de una limitación física, encuentra probado el despacho dentro del expediente, que el señor trabajador GUILLERMO DURÁN SALCEDO, con ocasión al accidente de trabajo ocurrido el 14 de marzo de 2011 el cual fue reportado ante la ARL SEGUROS BOLIVAR, quien de inmediato inicia los procedimientos de atención y calificación de las lesiones, que correspondieron a otros desplazamientos especificados de disco intervertebral y otras degeneraciones especificados de disco intervertebral, de origen común conforme lo expresado por la ARL SEGUROS BOLIVAR, con calificación definitiva de pérdida de capacidad laboral del 21.90% (folio 56 y 57) y posteriormente calificado con el 23.00% de la pérdida de capacidad laboral por parte de la junta nacional de calificación de invalidez y de origen enfermedad laboral (folio 58).

Es reubicado el 18 de septiembre de 2020 en la sede administrativa de Barrancabermeja como asistente operativo en cumplimiento de las restricciones médicas laborales que se tenían previstas para esa época, posteriormente de acuerdo al IUS VARIANDI fue reubicado en la ciudad de Manizales el 27 de agosto de 2021 sin desmejora de sus condiciones de salud y económicas, aduciendo la empresa que se requería urgente de sus servicios. Esta decisión fue sujeta de tutela por parte del señor DURÁN SALCEDO la cual se declara improcedente, pero debido a una solicitud hecha por parte del trabajador y de una organización sindical, no se pudo mantener dicha reubicación. Ante esto, el 10 de marzo de 2022 se identifica una posibilidad de reubicación en la sede administrativa de Barrancabermeja, con funciones acordes a la capacidad del trabajador y se informa a dicho trabajador de la nueva medida adoptada.

Del folio 58, se desprende que la calificación final de la pérdida de capacidad laboral por parte de la junta nacional de calificación de invalidez del señor DURÁN, asciende a un 23.00% y fue indemnizada e indexada por parte de la ARL SEGUROS BOLIVAR con un total de VEINTIOCHO MILLONES TRESCIENTOS VEINTISEISMIL SEISCIENTOS SETENTA Y SEIS PUNTO SETENTA Y NUEVE PESOS MCTE (\$28.326.676.79).

En marzo de 2022 se allega información por parte de ARL SEGUROS BOLIVAR solicitada por MASA STORK en relación al estado actual de salud del trabajador GUILLERMO DURAN SALCEDO, en la cual se evidencia que el proceso de rehabilitación del trabajador fue llevado a su finalización, fue dado de alta por las especialidades de fisioterapia y clínica del dolor y en conclusión, finalizó el tratamiento agudo de su patología, sin embargo, el caso está calificado como crónico, razón por la cual la aseguradora continúa con el suministro de prestaciones asistenciales para manejo controlado del dolor cuando el afiliado la solicite, siendo esto, parte integral del tratamiento secular que bajo los preceptos legales la ARL está obligada a suministrar.

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



MINISTERIO DEL TRABAJO

Con relación a la *segunda tarea*, esto es la de constatar la existencia o inexistencia de los hechos constitutivos de las justas causas o causales objetivas invocadas en la decisión del empleador de dar por terminado el contrato de trabajo suscrito con el trabajador y verificar en estos últimos el correcto cumplimiento previo del debido proceso, encuentra el despacho que la empresa MASA STORK, vinculó laboralmente al señor GUILLERMO DURÁN SALCEDO a través de un contrato de obra o labor para el contrato comercial entre su empleador MASA STORK y OCCIDENTAL ANDINA LLC OXYANDINA CLCI-0195 cuyo objeto era "servicio de instalación de líneas de acero y fibra de vidrio rígida y/o flexible para la recolección de crudo y gas y demás obras mecánicas relacionadas en el campo petrolero La Cira Infantas y su área de influencia en el departamento de Santander." Cuyo inicio data del 1º de noviembre de 2010 al 31 de octubre de 2013; y de igual manera se vinculó al OTROSÍ 9 del contrato CLCI-0195 con el mismo objeto y durante el 1º de noviembre de 2013 al 31 de diciembre de 2013. Se anexa al expediente de igual manera, la copia del acta de liquidación bilateral efectuada entre MASA STORK y OCCIDENTAL ANDINA LLC con fecha 09 de mayo de 2014.

En conclusión, la empresa indica que existen causales objetivas que sustentan la presente petición, tales como:

- i. (...) El trabajador en mención ya cumplió con su proceso de rehabilitación integral al finalizar el tratamiento agudo de su patología dado que el mismo fue dado de alta por las especialidades de fisioterapia y clínica del dolor, además que se evidencia el acompañamiento por parte del empleador a través del tiempo en el que se desarrollo su proceso de mejora máxima.
- ii. (...) Existe causal objetiva al haber culminado la obra o labor contratada por la que inicialmente se vinculó al trabajador (...)

Una vez evaluadas las pruebas que constan en el expediente, se evidencia que el trabajador ya cuenta con calificación de origen de enfermedad y pérdida de capacidad laboral, asimismo el pago de la indemnización a la que fue merecedor por parte de la ARL, se considera que las actividades laborales a cargo del trabajador actualmente, no existen dentro del marco de la relación laboral suscrita con su empleador, se hace valido el hecho de solicitar al operador administrativo del Ministerio de Trabajo la solicitud de autorización de terminación del contrato suscrito con el trabajador con el fin de que este constate la existencia de tales circunstancias y decida sobre dicha autorización.

Con relación a lo anterior, se ha pronunciado la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación laboral, en Sentencia SL1360-2018, en los siguientes términos:

... Sin embargo considera que dicha autorización se circunscribe a aquellos eventos en que el desarrollo de las actividades laborales a cargo del trabajador discapacitado sea "incompatible e insuperable" en el correspondiente cargo o en otro existente en la empresa, en cuyo caso, bajo el principio de que nadie está obligado a lo imposible o a soportar obligaciones que exceden sus posibilidades, podría rescindir el vínculo laboral, con el pago de la indemnización legal.

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

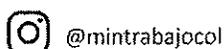
Con relación a todo lo anterior, se ha pronunciado la Corte Suprema de Justicia en la misma providencia, que para los casos en donde se alega una justa causa de despido; se atenderá el mandato establecido y reiterado por la Corte Constitucional al respecto, como máximo órgano de interpretación y unificación¹, en el cual se enfatiza que, si un empleador requiere terminar el contrato

¹ Constitución Política Art. 241

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



MINISTERIO DEL TRABAJO

de trabajo de una persona con estabilidad laboral reforzada por salud, en consideración a la garantía de especial protección que la cobija, *"debe contar ineludiblemente con la autorización previa del inspector de trabajo, para dar por culminado el vínculo laboral"*.

En este punto del análisis, indica la suscrita inspectora de trabajo y seguridad social, que se abstiene de calificar jurídicamente las conductas descritas en la solicitud de autorización, pues la actuación del funcionario comisionado, se limita a verificar o constatar que la causal alegada esta soportada y se ajusta a los supuestos normativos delimitados en el código sustantivo de trabajo, de igual manera, el otorgamiento del permiso NO constituye declaración de derechos ni la validación o ratificación de la ocurrencia de los hechos que constituyen la justa causa invocada por el empleador. Es por ello que de acuerdo al material probatorio allegado y la diligencia realizada por el señor GUILLERMO DURÁN SALCEDO, se prueba la existencia de una justa causa manifestada por el empleador CARLOS GÓMEZ PLATA, que se encuentra configurada y establecida legalmente en el código sustantivo de trabajo colombiano.

Es menester mencionar que el señor DURÁN informa en su diligencia libre de apremio el día 14 de julio de 2022 al preguntársele *¿indique al despacho si actualmente usted se encuentra en tratamiento para atención de las secuelas producidas por el accidente de trabajo ocurrido, quien le está atendiendo dichos tratamientos, si tiene terapias pendientes, cuando las finaliza y cuál ha sido el pronóstico de recuperación que le ha sido entregado?*, indica el trabajador *"si, actualmente estoy en tratamiento y a la fecha no se tiene certeza de la rehabilitación"*; sin embargo, mediante oficio calendado a 14 de marzo de 2022, la ARL BOLIVAR indica que el proceso de rehabilitación del trabajador fue llevado a su finalización, fue dado de alta por las especialidades de fisioterapia y clínica del dolor y en conclusión, finalizó el tratamiento agudo de su patología, sin embargo, el caso está calificado como crónico, razón por la cual la aseguradora continúa con el suministro de prestaciones asistenciales para manejo controlado del dolor cuando el afiliado la solicite, siendo esto, parte integral del tratamiento secular que bajo los preceptos legales la ARL está obligada a suministrar, lo que al parecer demuestra que la información emitida por la ARL no fue socializada o fue desconocida por el señor DURÁN al momento de la diligencia realizada en este ente ministerial.

Finalmente, se recalca que el empleador MASA STORK argumenta que la razón de la presente solicitud, es la expiración del plazo pactado, toda vez que las causas que dieron origen al contrato individual del trabajo no subsisten, teniendo en cuenta que ya finalizó el contrato comercial entre su empleador MASA STORK y la operadora petrolera OCCIDENTAL ANDINA LLC OXYANDINA CLCI-0195 cuyo objeto era *"servicio de instalación de líneas de acero y fibra de vidrio rígida y/o flexible para la recolección de crudo y gas y demás obras mecánicas relacionadas en el campo petrolero La Cira Infantas y su área de influencia en el departamento de Santander"* cuyo inicio data del 1º de noviembre de 2010 al 31 de octubre de 2013; y de igual manera se vinculó al OTROSÍ 9 del contrato CLCI-0195 con el mismo objeto y durante el 1º de noviembre de 2013 al 31 de diciembre de 2013; que de igual manera se mantuvo la estabilidad laboral del señor GUILLERMO DURÁN SALCEDO durante más de 9 años con el fin de que culminara su proceso de rehabilitación integral y reincorporación ocupacional, el cual se encuentra certificado por parte de la ARL SEGUROS BOLIVAR mediante oficio del 14 de marzo de 2022

Es importante traer a colación lo emanado en la sentencia SL711-2021 Radicación n°. 64605, la cual indica:

" Es cierto que, acorde con el actual criterio de la Corte, plasmado en la sentencia SL2586-2020, se indicó que, si bien en los contratos de trabajo a término fijo la expiración del plazo es un modo legal de terminación del vínculo, sólo se tendrá como causal objetiva, si se demuestra la extinción de las causas que le dieron origen al contrato u ocaso de la necesidad empresarial, pues si ello no ocurre, se presume que la decisión de no renovar el contrato estuvo revestida de una conducta discriminatoria.

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



MINISTERIO DEL TRABAJO

Pero habría que precisar, que ello solo es aplicable en los casos de trabajadores con discapacidad, es decir, aquellos a quienes logren acreditar que se encuentran en los rangos de protección aceptados por la jurisprudencia de la Corte, y no que opere en este tipo de vínculo frente a cualquier afectación a la salud.

De manera que, resulta equivocada la conclusión del sentenciador, en tanto pregonaba que en todos los casos de mengua en la salud del trabajador, aquél tiene derecho a conservar el empleo, aunque el término del contrato haya expirado, pues si, acorde con el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, en concordancia con lo previsto en el artículo 7 del Decreto 2436 de 2001, se está en presencia de unos rangos inferiores, el empleador puede alegar y probar legítimamente esa causal legal de terminación del contrato, como factor objetivo.

En otros términos, para el sentenciador existía una calificación de pérdida de capacidad laboral emitida por un organismo competente como lo era la ARP a la cual se encontraba afiliado el trabajador, quien dictaminó un porcentaje que no encajaba dentro del artículo 7º del Decreto 2463 de 2001, pero para el Tribunal, eso no excluía el principio de estabilidad laboral reforzada del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, ya que con las simples incapacidades, que como se vio, fueron conocidas por el empleador en vigencia del contrato de trabajo, eran suficientes para su aplicación.

En consecuencia, el colegiado no incurrió en los errores manifiestos de hecho previamente estudiados y endilgados por la censura, sin embargo, el conocimiento por parte del empleador de la situación de salud del actor no resulta suficiente para mantener en pie la decisión, toda vez que para que opere la estabilidad laboral reforzada, también es necesario que esa afectación sea la que el legislador previó para ello. Para el fallador, como se dijo al analizar los cargos jurídicos, lo importante era que el trabajador estuviera incapacitado, como en efecto ocurrió, y ante esa situación, lo viable era la búsqueda de alternativas diferentes por el empleador, menos la terminación por la expiración del plazo inicialmente pactado, pero se dijo que eso era equivocado, ya que para que opere la protección, se requiere que el trabajador acredite una discapacidad por lo menos moderada, es decir, a partir del 15%, y eso no se logró, dado que inicialmente fue calificado con un 6.35% de pérdida de capacidad laboral, que a la postre, cuando todavía estaba en discusión este escenario, y se desconocía cuál iba a ser el porcentaje final, por cuenta de los recursos interpuestos por el trabajador, sólo fue aumentada en un 12.10% por la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Bogotá, confirmada por la Junta Nacional.

Así que no hay manera de integrar esos resultados con lo ciertamente demostrado, porque la limitación establecida no permite la aplicación de la acción afirmativa en favor del trabajador, y por otra parte, se requiere que la vinculación laboral hubiese terminado por razón de la discapacidad, lo cual no ocurre en este asunto, dado que el empleador invocó una razón objetiva para ello, como fue la expiración del plazo inicialmente pactado, hecho que fue puesto de presente por el Tribunal, y que no se controvertió por el recurrente, por el contrario, se reafirmó en él."

Así las cosas, al encontrarse probada la existencia de los hechos constitutivos de las causales invocadas por el empleador MECANICOS ASOCIADOS SAS (MASA STORK), al haber finalizado su proceso de rehabilitación debidamente certificada por la ARL SEGUROS BOLIVAR, la reincorporación y reubicación hecha por parte de la empresa a cargo de las actividades administrativas y como auxiliar operativo realizadas de acuerdo a sus recomendaciones médico laborales, lo cual demuestra que el empleador llevó a cabo el respeto por el proceso necesario y obligatorio de rehabilitación integral y reincorporación ocupacional tendientes a mantener en el empleo al señor GUILLERMO DURÁN SALCEDO, por lo que de igual manera se evidencia que existe una expiración del plazo fijo pactado, se constata por parte de este operador administrativo que la situación del trabajador en mención, resulta adecuada a los preceptos constitucionales, legales y jurisprudenciales, manifestados por MECANICOS ASOCIADOS SAS (MASA STORK) dentro del presente trámite administrativo,

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



MINISTERIO DEL TRABAJO

verificados por la suscrita inspectora de trabajo y se tiene en cuenta el principio de que nadie está obligado a soportar obligaciones que exceden sus posibilidades.

Por lo anterior, este despacho,

RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO: AUTORIZAR a la empresa MECANICOS ASOCIADOS SAS (MASA STORK) identificada con NIT N° 891.102.723-8, representada legalmente por la señora YUDY ANA MARIA GUZMAN ARANA identificada con C.C. N° 35.199.859, o quien haga sus veces, con domicilio principal en Crr 7 N° 156-10 piso 25 en Bogotá D.C. y correo electrónico info.comercial@stork.com, para dar por terminado el contrato de trabajo suscrito con el señor GUILLERMO DURÁN SALCEDO, identificado con cédula de ciudadanía No 91.437.050 y con domicilio en la vereda campo 5 del corregimiento el centro del Distrito Especial de Barrancabermeja y con correo electrónica guillermo_duransalcedo@hotmail.com, por las razones expuestas en la parte motiva del presente proveído.

ARTICULO SEGUNDO: NOTIFICAR a las partes jurídicamente interesadas del contenido de la presente resolución, conforme a lo establecido en el artículo 67 y subsiguientes del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

ARTICULO TERCERO: ADVERTIR que contra el presente acto administrativo procede el recurso de reposición ante el funcionario que lo emitió y en subsidio el de apelación ante la Dirección de esta Oficina Especial de Barrancabermeja, de los cuales podrá hacerse uso por escrito, debidamente fundamentados, en la diligencia de notificación, o dentro de los diez (10) días siguientes a la misma.

NOTIFIQUESE Y CUMPLASE

LINA MARCÉLA NOVA GAVIRIA
Inspector de Trabajo y Seguridad Social
Oficina Especial de Barrancabermeja
Ministerio del Trabajo

Elaboró: Lina N.
Revisó/aprobó: Lina N.

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