

**NOTIFICACION POR AVISO INC. 2 ART.69 DE LA LEY 1437 DE 2011****RESOLUCION NUMERO 0030 DEL 27 DE ENERO DE 2020**

Mediante el oficio número 90 52 356 – 034 del día 30 de enero del año 2020, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de Ipiales, a través de la empresa de correo Servicios Postales Nacionales S.A., citó a la Señora MONICA CORAL CHAZATAR, C.C.Nº.36.862.105 expedida en Ipiales – Nariño, con la finalidad de que comparezca a notificarse personalmente del contenido de la Resolución número 0030 del 27 de enero del año 2020, por medio de la cual la Coordinación del Grupo de Atención al Ciudadano y Tramites de la Dirección Territorial Nariño del Ministerio del Trabajo, decidió una petición de autorización de terminación de contrato de una trabajadora en estado de discapacidad o debilidad manifiesta. La empresa de correo Servicios Postales Nacionales S.A., a través de la guía número YG251623504CO hizo devolución de la correspondencia remitida a la señora MONICA CORAL CHAZATAR en la dirección conocida en el expediente bajo la causal “No existe”.

En consideración a lo anterior, con la finalidad de garantizar los principios del debido proceso administrativo, y de publicidad consagrados en los numerales 1,9 del Art. 3 del CPACA Ley 1437 de 2011, en armonía con los Artículos 29 y 209 de la Constitución Nacional, se NOTIFICA por medio del presente AVISO a la Señora MONICA CORAL CHAZATAR, identificada con la C.C.Nº.36.862.105 expedida en Ipiales – Nariño, del contenido de la Resolución número 0030 del 27 de enero del año 2020, por medio de la cual la Coordinación del Grupo de Atención al Ciudadano y Tramites de la Dirección Territorial Nariño del Ministerio del Trabajo, decidió una petición de autorización de terminación de contrato de una trabajadora en estado de discapacidad o debilidad manifiesta.

Se advierte a la interesada que en contra del acto administrativo objeto de publicación, procede el recurso de reposición ante la Coordinación del Grupo de Atención al Ciudadano y Tramites de la Dirección Territorial Nariño del Ministerio del Trabajo, y de apelación de manera directa o como subsidiario del recurso de reposición ante la Dirección Territorial Nariño del Ministerio de Trabajo.

Se publica el presente AVISO con copia de la Resolución número 0030 del 27 de enero del año 2020, en el segundo piso de la Calle 15 número 6-21 de la ciudad de Ipiales – Nariño, teniendo en cuenta que se trata de un lugar de fácil acceso al público a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de Ipiales, el día viernes 21 de febrero del año 2020 a las 08:00 AM por el término de cinco (5) días, con la advertencia de que la presente notificación se entenderá surtida al finalizar el día siguiente al retiro del presente AVISO.

El presente AVISO será objeto de publicación en la página web oficial del Ministerio de Trabajo.



JOSE IVAN LARGO QUINTERO
Auxiliar Administrativo



Libertad y Orden

MINISTERIO DEL TRABAJO

RESOLUCIÓN NÚMERO 003 DE 2020

(27 ENE 2020)

POR MEDIO DEL CUAL SE RESUELVE UNA PETICION DE AUTORIZACION DE TERMINACION DE CONTRATO DE UNA TRABAJADORA EN ESTADO DE DISCAPACIDAD O DEBILIDAD MANIFIESTA

La Coordinación del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de la Dirección Territorial Nariño del Ministerio del Trabajo, en uso de sus facultades legales, en especial las conferidas en la Resolución No. 02143 del 28 de mayo de 2014 y la Resolución No. 3811 del 3 de septiembre de 2018, proferidas por el Ministro de Trabajo, y

CONSIDERANDO

Que mediante escrito radicado ante la Dirección Territorial Nariño del Ministerio de Trabajo bajo el número 11EE2019715200100000769 del 06 de septiembre del año 2019 – folios 1 a 4 -, el Señor JOSE DUVEL GOMEZ GIRALDO, identificado con C.C. No. 10.221.973 de Manizales, en calidad de representante legal de MI TOLIPAISA S.A.S. EN LIQUIDACIÓN, con NIT.900.839.760-6, solicita autorización para terminar el contrato de trabajo de la Señora MONICA CORAL CHAZATAR, identificada con la cédula de ciudadanía número 36.862.105 expedida en Ipiales – Nariño, con fundamento en la causal prevista en el literal e) del artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo, que dice: **ARTICULO 61. TERMINACION DEL CONTRATO.** <Artículo subrogado por el artículo 5o. de la Ley 50 de 1990. 1. El contrato de trabajo termina: (...) e). Por liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento; (...)>.

Que el señor JOSE DUVEL GOMEZ GIRALDO en su petición de autorización, expone que la señora MONICA CORAL CHAZATAR se vinculó con el establecimiento MI TOLIPAISA SAS desde el día 01 de enero del año 2018 mediante un contrato de trabajo a término fijo en el cargo de auxiliar de cocina; agregó que la señora CORAL CHAZATAR a las 19:00 horas aproximadamente del día 02 de febrero del año 2018, sufrió un accidente en las instalaciones de la empresa al introducir su mano izquierda dentro de un molino eléctrico, causándole un serio traumatismo relacionado con la amputación de las falanges 2, 3 y 4 de un dedo de la mano izquierda.

Que el peticionario informa que debido a la situación económica desfavorable de la empresa que representa, lo que ha implicando pérdidas del 100% del capital social, el día 03 de junio del año 2019 se reunió la asamblea general de accionistas en donde se decidió por unanimidad optar por la liquidación y cancelación mercantil de MI TOLIPAISA SAS, razón por la cual, a sabiendas del fuero constitucional de incapacidad laboral que ampara a la citada trabajadora, consideró necesario presentar solicitud de autorización que nos ocupa, en cuanto que la citada empresa dejará de existir y por lo tanto, las causas que dieron origen y continuidad al contrato de trabajo se extinguirán.

Que este Despacho expidió el Auto número 49 del 09 de septiembre del año 2019 -folio 36 -, por medio del cual se avocó conocimiento de la solicitud de autorización de despido de la trabajadora MONICA CORAL CHAZATAR; como consecuencia de lo anterior se dispuso aperturar el procedimiento administrativo general, comisionando en ese sentido a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de Ipiales.

Que el Despacho comisionado avocó conocimiento de la comisión impartida mediante el Auto número 026 del día 07 de octubre del año 2019 – folios 37, 38 -, decretando la práctica de algunos medios probatorios con cargo al representante legal de MI TOLIPAISA SAS, la expedición del Certificado de Existencia y Representación Legal de la mencionada sociedad por parte de la Cámara de Comercio de Ipiales, la necesidad de escuchar en declaración a la trabajadora Monica Coral Chazatar, al tiempo que dispuso librar las comunicaciones pertinentes a los interesados.

POR MEDIO DEL CUAL SE RESUELVE UNA PETICION DE AUTORIZACION DE TERMINACION DE CONTRATO DE UNA TRABAJADORA EN ESTADO DISCAPACIDAD O DEBILIDAD MANIFIESTA

Que al Señor JOSE DUVEL GOMEZ GIRALDO, se libró la comunicación respectiva mediante el oficio 90 52 356 -309 del 10 de octubre de 2019 recibido el día 15 de octubre de 2019 según da cuenta la empresa de correo Servicios Postales Nacionales S.A. a través de la guía de correo número RA190950137CO.

DE LOS MEDIOS PROBATORIOS QUE OBRAN EN EL EXPEDIENTE ADMINISTRATIVO

De los aportados por el representante legal de MI TOLIPAISA SAS en sus oficios radicados los días 06 de septiembre y 29 de octubre de 2019 – folios 5 a 35 y 48 a 91 -:

- Sin firmas, dos folios del acta de asamblea extraordinaria de la razón social MI TOLIPAISA SAS celebrada el día 01 de febrero de 2019.
- Sin firmas, dos folios del acta de asamblea extraordinaria de la razón social MI TOLIPAISA SAS celebrada el día 03 de junio de 2019.
- Sin firmas, oficios dirigidos a la Cámara de Comercio de Ipiales y la DIAN de fechas 13 de marzo y 17 de mayo del año 2019.
- Tres folios copias simples contrato individual de trabajo a término fijo celebrado por la razón social MI TOLIPAISA SAS con la Señora MONICA CORAL CHAZATAR el día 01 de enero del año 2018.
- Veintiún folios relacionados con la epicrisis de la trabajadora de fecha 02 de febrero de 2018 del Hospital Civil de Ipiales ESE, incapacidades médicas laborales, valoración en el centro de rehabilitación integral SYS IPS y reporte pago cotizaciones al SGSS correspondientes a la vigencia 2018.
- Dos folios del certificado de existencia y representación legal de MI TOLIPAISA SAS expedido el día 28 de octubre de 2019 por la Cámara de Comercio de Ipiales
- Un folio acta de disolución de la razón social MI TOLIPAISA SAS del 01 de febrero del año 2019.
- Cinco folios recibos de pago derechos e impuestos efectuados a favor de la Cámara de Comercio de Ipiales y el Departamento de Nariño.
- Un folio oficio radicado el día 23 de mayo de 2019 por el representante legal de MI TOLIPAISA S.A.S. dirigido a la UAE DIAN IPIALES.
- Un folio factura número 14291 de mayo de 2019 Grupo Editorial el Periódico S.A.S., por valor de \$100.000.00.
- Un folio AVISO proceso de liquidación de MI TOLIPAISA S.A.S.
- Dos folios acta de asamblea extraordinaria LIQUIDACION de MI TOLIPAISA S.A.S de fecha 03 de junio de 2019.
- Siete folios recibos de pago de derechos e impuestos realizados a favor de la Cámara de Comercio de Ipiales y el Departamento de Nariño.
- Dos folios estado de situación financiera y de resultado integral con corte al día 03 de junio de 2019 de la razón social MI TOLIPAISA S.A.S. en ceros (0) firma Maria Elena Coral Dominguez, Contadora TP.117312-T.
- Nueve folios nómina pago de salarios de la razón social MI TOLIPAISA SAS desde el mes de enero al mes de septiembre del año 2019.
- Dos folios consolidado pago cotizaciones al sistema general de seguridad social en salud, pensión, riesgos laborales y CCF ciclos diciembre 2018 a septiembre de 2019.
- Un folio oficio 007657-F del 21 de marzo de 2019, suscrito por SONIA BENITEZ GARZON Gerente de Indemnizaciones de la ARL POSITIVA, dirigido a MI TOLIPAISA SAS en donde se informa que no fue posible procesar los documentos presentados en solicitud de radicación de incapacidad.
- Seis folios soportes incapacidades médicas desde el 04 de febrero al 06 de marzo de 2019, y desde el día 06 de abril al 04 de julio de 2019, y valoración del 26 de septiembre de 2019 por la especialidad de medicina física y rehabilitación.
- Un folio liquidación pagos de nómina por la suma de \$3.004.342.80.
- Un folio comprobante transacción del 06 de agosto de 2019 BANCO DAVIVIENDA por la suma

POR MEDIO DEL CUAL SE RESUELVE UNA PETICION DE AUTORIZACION DE TERMINACION DE CONTRATO DE UNA TRABAJADORA EN ESTADO DISCAPACIDAD O DEBILIDAD MANIFIESTA

De otra parte, también se observa que la Cámara de Comercio de Ipiales ofreciendo respuesta al oficio 90 52 356 – 310 del 10 de octubre de 2019, aportó los siguientes documentos – folios 43 a 47 -:

- Dos folios del certificado de existencia y representación legal de MI TOLIPAISA SAS EN LIQUIDACION, NIT.900.839.760-6 expedido el día 15 de octubre del año 2019.
- Dos folios acta de asamblea extraordinaria de MI TOLIPAISA SAS del día 01 de febrero del año 2019.

También verifica que mediante el oficio número 90 52 356 – 354 del 13 de noviembre de 2019 – folio 94 -, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de Ipiales, citó a la Señora MONICA CORAL CHAZATAR para que compareciera a ese Despacho a las 8:30 AM del día 22 de noviembre de 2019 con la finalidad de recibirle su testimonio en relación con la solicitud de autorización de despido formulada por el representante legal de MI TOLIPAISA SAS, denotando que a la trabajadora con la citada comunicación se le corrió traslado en un total de treinta y cinco (35) folios de la mencionada solicitud y sus anexos.

De otra parte, también se aprecia, que mediante el oficio 90 52 356 – 353 del 13 de noviembre de 2019 – folio 95 -, se libró comunicación al Señor Representante Legal de MI TOLIPAISA SAS en el sentido de indicarle que con el objeto de garantizarle su derecho de defensa y contradicción, para las 8:30 AM del día 22 de noviembre de 2019 se fijó como fecha y hora para recaudar el testimonio de la trabajadora MONICA CORAL CHAZATAR.

Obra a folio 143, constancia expedida por la Señora RUTH ANGELICA BURBANO Auxiliar Administrativo de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de Ipiales, el que da cuenta que *"... siendo las ocho y cuarenta y cinco (8:45 AM) de la mañana de hoy viernes ventidos (22) de noviembre de 2019, se presentó una señora quien dijo llamarse MONICA CORAL CHAZATAR, que su número de cédula de ciudadanía corresponde al 36.862.105, con el fin de dar cumplimiento a la citación que hiciera éste Despacho mediante el oficio número 354 de noviembre 13 de 2019, la mencionada hizo entrega a esta secretaria del oficio mediante el cual se le hacía la correspondiente citación, manifestando de que su abogado no se encontraba en esta ciudad. Luego de esto en el momento que fue llamada al Despacho del Señor Inspector abandonó el recinto sin explicación alguna"*.

Para terminar, se anexa al expediente en un (1) folio oficio dirigido a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de Ipiales, firmado por el abogado GIOVANNY LUNA GARCÍA, C.C.93.410.673 expedida en Ibagué, TP.303672 del CSJ quien conforme al memorial poder especial que adjunta otorgado por la Señora MONICA CORAL CHAZATAR – folios 145 y 146 -, expresó lo siguiente:

- Que es de pleno conocimiento del representante legal de MI TOLIPAISA SAS que la Señora CORAL CHAZATAR, desde un comienzo, ha sido asistida jurídicamente por el mencionado profesional del derecho.
- Teniendo en cuenta el gran paro nacional llevado a cabo el día 21 de noviembre de 2019 y que fue de amplio conocimiento de la sociedad nacional y se adelantará en la ciudad de Pasto a primeras horas de la mañana con el taponamiento de todas las vías de la ciudad, actividad según se informa que se adelantó durante todo el día y que posteriormente en horas de la tarde y noche se llevaron múltiples disturbios y actos vandálicos en distintos puntos de la ciudad, motivo por el cual adujo el abogado Luna Garcia, *"...noche se convirtió en caótica y de gran incertidumbre para los habitantes de la ciudad de Pasto y demás municipios circunvecinos..."*.
- Que atendiendo a que su domicilio corresponde a la ciudad de Pasto, y ante la citada situación de alteración del orden público le fue imposible asistir y acompañar a la Señora MONICA CORAL CHAZATAR para la diligencia del 22 de noviembre de 2019.
- En consideración a lo anterior, solicitó se le reconozca personería adjetiva para actuar dentro del presente procedimiento administrativo.
- Autorizar la toma de copias de toda la actuación procesal que cursa ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de Ipiales.
- Reprogramar la diligencia de la Señora MONICA CORAL CHASATAR en aras de velar por el ejercicio de sus derechos, garantías del debido proceso y más en su calidad de persona

POR MEDIO DEL CUAL SE RESUELVE UNA PETICION DE AUTORIZACION DE TERMINACION DE CONTRATO DE UNA TRABAJADORA EN ESTADO DISCAPACIDAD O DEBILIDAD MANIFIESTA

vulnerada y trasgredida sus derechos por parte del representante legal de MI TOLIPAISA SAS y otros, siendo comunicado o notificado con previa antelación para asistir a las diligencias que cursan ante el comisionado.

DE LA COMPETENCIA

De acuerdo con lo previsto en el numeral 24 literal a) del art. 2, Literal a) del artículo 3 de la Resolución 2143 de 2014 y el manual específico de funciones y competencias laborales contenido en la Resolución 3811 del 03 de septiembre de 2018, expedidas por el Ministerio de Trabajo, este Despacho es competente para conocer y decidir sobre las peticiones de autorización de terminación de los contratos de trabajo debido a alguna limitación física del trabajador:

Num.24 Lit.a) Art.2 Resolución 2143 de 2014:

"24. Autorizar la terminación de los contratos de trabajo en razón de la limitación física del trabajador, en el caso contemplado en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, modificado por el artículo 137 del Decreto-ley 19 de 2012".

DEL DERECHO FUNDAMENTAL A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA

Conforme a la jurisprudencia de nuestra Corte Constitucional, al margen de la clase de vinculación laboral que ostente el trabajador con el sector público o privado, cuando quiera que padezca alguna disminución física, psíquica o sensorial derivada de circunstancias que le impidan o dificulten sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones normales y que por ese solo hecho potencialmente pueda ser discriminado por su empleador o contratante, es titular del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada; por tanto, el trabajador que se encuentre en tales condiciones es considerado como sujeto de especial protección Constitucional al encontrarse en evidentes circunstancias de debilidad manifiesta.

Como referentes jurisprudenciales en punto al derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada, interesa traer a consideración los siguientes pronunciamientos de nuestra Corte Constitucional, veamos:

Sentencia C-531 de 2000, en dicha oportunidad la máxima corporación de lo constitucional al resolver la demanda de inconstitucionalidad en contra del inciso 1 parcial y 2 del Art.26 de la Ley 361 de 1997, precisó que:

"...el despido del trabajador de su empleo o terminación del contrato de trabajo por razón de su limitación, sin la autorización de la oficina de Trabajo, no produce efectos jurídicos y sólo es eficaz en la medida en que se obtenga la respectiva autorización. En caso de que el empleador contravenga esa disposición, deberá asumir además de la ineficacia jurídica de la actuación, el pago de la respectiva indemnización sancionatoria..."

Sentencia T-372 de 07 de junio de 2017, MP. Iván Humberto Escruería Mayolo:

"5. Protección del derecho a la estabilidad laboral reforzada en el caso en que el trabajador se encontraba vinculado mediante un contrato laboral a término fijo. Reiteración de jurisprudencia

5.1. Aunque el ordenamiento jurídico colombiano establece la posibilidad de que los empleadores puedan regular la relación con sus trabajadores a través de contratos laborales a término fijo o de obra o labor, esta autonomía se encuentra limitada por la obligación de garantizar la permanencia en el empleo al trabajador que se encuentre en una circunstancia de debilidad manifiesta, como es el caso de las personas en situación de discapacidad por limitaciones físicas, sensoriales y/o psíquicas.

5.2. En efecto, el empleador deberá cumplir con las condiciones establecidas en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997²⁴ aunque exista, en principio, una causal objetiva para terminar el contrato de trabajo tal como el vencimiento del plazo pactado.

(...)

POR MEDIO DEL CUAL SE RESUELVE UNA PETICIÓN DE AUTORIZACIÓN DE TERMINACIÓN DE CONTRATO DE UNA TRABAJADORA EN ESTADO DISCAPACIDAD O DEBILIDAD MANIFIESTA

5.7. *En conclusión, si bien una causal objetiva que puede originar la terminación de los contratos de trabajo a término fijo es el vencimiento del plazo pactado, debe tenerse en cuenta que cuando el trabajador se encuentra en una situación de vulnerabilidad en razón a alguna patología que presenta esta posibilidad pierde eficacia y, en consecuencia, el empleador debe cumplir con lo dispuesto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 en el sentido de garantizar al trabajador la estabilidad en el empleo, y asegurar las condiciones necesarias que permitan que aquél pueda ejercer su labor acorde con su estado de salud, pueda continuar accediendo al tratamiento médico requerido para el manejo de la patología que presente y garantice su mínimo vital. Así mismo, el empleador deberá pedir autorización al Ministerio de Trabajo previo a la terminación del contrato de trabajo.*

Sentencia T-041 del 04 de febrero de 2019, MP. José Fernando Reyes Cuartas:

"10. El derecho a la estabilidad en el empleo consagrado en el artículo 53 de la Constitución, constituye un principio que rige todas las relaciones laborales; dicho mandato se manifiesta en "la conservación del cargo por parte del empleado, sin perjuicio de que el empleador pueda dar por terminada la relación laboral al verificar que se ha configurado alguna de las causales contempladas en la ley como justa".

11. Ahora bien, con fundamento en la interpretación armónica de al menos cuatro preceptos constitucionales, la protección general a la estabilidad en el empleo se refuerza cuando el trabajador "es un sujeto susceptible de discriminación", o cuando por sus condiciones particulares "puede sufrir grave detrimento de una desvinculación abusiva".

En primer lugar, del artículo 13 superior se extrae que el Estado debe promover las condiciones para que el mandato de igualdad sea real y efectivo, particularmente tratándose de aquellas personas que por razones económicas, físicas o mentales se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta, quienes merecen una especial protección "con el fin de contrarrestar los efectos negativos generados por su condición, y hacer posible su participación en las actividades de la sociedad".

Por su parte, los artículos 47 y 54 constitucionales establecen el deber de crear e implementar una política de previsión, rehabilitación e integración social para los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos; así como de ofrecer formación profesional y técnica a quienes lo requieran, y garantizar a las personas en situación de discapacidad el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud; en cuarto lugar, el artículo 95 establece el deber de obrar conforme al principio de solidaridad ante eventos que supongan peligro para la salud física o mental de las personas.

Así mismo, diversos instrumentos internacionales sobre derechos humanos que hacen parte del bloque de constitucionalidad, han consagrado esta garantía; verbigracia, la Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad, el Convenio 159 de la Organización Internacional del Trabajo -OIT- sobre la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas, y la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

12. Estas disposiciones se articulan para construir el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada. Sobre la base anterior, la Corte ha sostenido que este derecho "nace de la necesidad de garantizar a las personas en situación de debilidad manifiesta, el desarrollo integral dentro de una sociedad consolidada en un Estado Social de Derecho, que reconoce en igualdad de condiciones derechos y obligaciones".

(...).

*18. Con todo, el trabajador en condición de discapacidad o que tiene limitaciones físicas, psíquicas o sensoriales que le impiden o dificultan sustancialmente el desarrollo de sus funciones puede ser despedido cuando incurre en una causal objetiva para la terminación del contrato; no obstante, en garantía de la especial protección que le asiste a estos sujetos, **el empleador tiene el deber ineludible de contar con la autorización previa del Inspector del trabajo para dar por culminado el vínculo laboral.***

Por el contrario, cuando el despido se hace sin previa autorización del inspector del trabajo, la jurisprudencia constitucional ha aplicado "la presunción de desvinculación laboral discriminatoria", entendiéndose que la ruptura del vínculo laboral se fundó en el deterioro de salud del trabajador; evento en el cual le corresponde al empleador utilizar los medios probatorios a su alcance con el objetivo de desvirtuar dicha presunción.

POR MEDIO DEL CUAL SE RESUELVE UNA PETICIÓN DE AUTORIZACIÓN DE TERMINACIÓN DE CONTRATO DE UNA TRABAJADORA EN ESTADO DISCAPACIDAD O DEBILIDAD MANIFIESTA

(...).

22. En la sentencia T-461 de 2012 esta Corporación tuvo la oportunidad de conocer la acción de tutela interpuesta por una trabajadora despedida tras haber estado incapacitada por 342 días continuos con ocasión de una enfermedad de origen común. El empleador terminó el vínculo laboral al considerar que la peticionaria podía obtener una pensión por invalidez, ya que las incapacidades superaban 180 días y, en consecuencia, la EPS podía calificar la pérdida de la capacidad laboral.

En esa oportunidad se resolvieron dos problemas jurídicos, el primero establecía si la empresa accionada podía terminar el vínculo jurídico con la parte actora sin que mediara previa autorización del Ministerio del Trabajo, a pesar de que tenía conocimiento de las incapacidades que le habían sido expedidas por su enfermedad cerebrovascular. En segundo lugar, a raíz de que en sede de revisión se conoció que la accionante tenía una pérdida de capacidad laboral superior al 50%, se estudió si el juez constitucional podía ordenar la protección de derechos fundamentales no invocados por la interesada, esto es, el reconocimiento y pago de la pensión de invalidez.

Con fundamento en lo expuesto, la Sala de Revisión reiteró que "los trabajadores que están afectados en su salud tienen derecho al reconocimiento de la estabilidad laboral reforzada sin importar el vínculo laboral adoptado por las partes, mientras el inspector o autoridad competente no autorice su desvinculación. En virtud de ello tiene el derecho a permanecer en su cargo hasta tanto se configure una causal objetiva que extinga la relación laboral, circunstancia que de todas formas debe ser verificada y autorizada por el inspector del trabajo".

De los referentes jurisprudenciales que anteceden, bien se puede afirmar que cuando el empleador o contratante desvincula a un trabajador en las condiciones pre anotadas sin la autorización previa emitida por la autoridad administrativa del Ministerio de Trabajo, en la forma establecida en el Inciso 1 del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 trae como consecuencia que el despido se tenga como discriminatorio, y por tanto se torne ineficaz, norma que dice:

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

No obstante, quienes fueron despedidos o su contrato terminado por razón de su discapacidad, 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".

Como viene de verse, son normas que prevén una especie de prohibición al despido discrecional por parte del empleador respecto de un trabajador en situación de discapacidad, salvo cuando exista una causa justificada o que esta derive de circunstancias ajenas a la voluntad del empleador.

DEL ASUNTO EN CONCRETO

El Señor JOSE DUVEL GOMEZ GIRALDO en su condición de representante legal de la razón social MI TOLIPAISA SAS, mediante petición radicada el día 06 de septiembre del año 2019 ante la Dirección Territorial Nariño del Ministerio del Trabajo, luego de precisar los antecedentes fácticos que dieron lugar a la ocurrencia de un accidente de trabajo sufrido por la Señora MONICA CORAL CHAZATAR el día 02 de febrero del año 2018 y que le ocasionaron la amputación traumática de las falanges de los dedos 2, 3 y 4 de la mano izquierda; con fundamento en lo dispuesto en el literal e) del artículo 61 del C.S.T., solicitó autorización para proceder con la terminación del contrato de trabajo a término fijo de un año celebrado con la señora CORAL CHAZATAR el día 01 de enero del año 2018. La referida causal al interior de la codificación sustantiva del trabajo, establece que el contrato de trabajo termina "a). Por liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento".

POR MEDIO DEL CUAL SE RESUELVE UNA PETICION DE AUTORIZACION DE TERMINACION DE CONTRATO DE UNA TRABAJADORA EN ESTADO DISCAPACIDAD O DEBILIDAD MANIFIESTA

Para soportar la causal de despido invocada, el representante legal de la razón social MI TOLIPAISA SAS suministró copias simples de las actas de asambleas extraordinarias de socios de fechas 01 de febrero y 03 de junio de 2019 pertinentes a la aprobación del proceso de disolución y liquidación de la mencionada sociedad anónima simplificada, actos que fueron debidamente inscritos en el registro mercantil de la Cámara de Comercio de Ipiales en la matrícula número 34458, tal como se constata con el certificado de existencia y representación legal expedido por dicho ente privado de carácter corporativo de fecha 28 de octubre de 2019.

En este punto es importante aclarar que según el numeral 5 del artículo 34 de la Ley 1258 de 2008, una de las formas de disolución y liquidación de una sociedad por acciones simplificada es por voluntad de los accionistas adoptada en asamblea, caso en el cual, según la misma norma, no es necesario más formalidad que la de registrar el documento que así lo decida ante la autoridad competente, que para el caso de TOLIPAISA SAS es la Cámara de Comercio, tal como en efecto se logra comprobar.

Pese a lo anterior, cabe precisar con claridad el alcance de la causal invocada por el representante legal de MI TOLIPAISA SAS, para lo cual se advierte el contenido del Numeral 2 del Artículo 61 del ibidem, en donde se estableció que: *"En los casos contemplados en los literales e) y f) de este artículo, el empleador deberá solicitar el correspondiente permiso al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social e informar por escrito a sus trabajadores de este hecho. (...)"*, en concordancia con el artículo 466 del C.S.T., modificado por el artículo 66 de la Ley 50 de 1990, en donde se prescribió que: **"EMPRESAS QUE NO SON DE SERVICIO PÚBLICO. Las empresas que no sean de servicio público no pueden clausurar labores, total o parcialmente, en forma definitiva o temporal, sin previa autorización del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, salvo fuerza mayor o caso fortuito, y sin perjuicio de las indemnizaciones a que haya lugar por razón de contratos de trabajo concertados por un tiempo mayor. Para tal efecto la empresa deberá presentar la correspondiente solicitud y en forma simultánea informar por escrito a sus trabajadores tal hecho.(...)"** Obligación que esta Coordinación verifica que no se cumplió, puesto que en el registro de esta Territorial no existe ninguna solicitud de autorización de despido colectivo de trabajadores por clausura de labores total o parcial en forma definitiva o temporal que haya adelantado la empresa aquí peticionaria.

Lo anterior, por cuanto en el expediente administrativo, se encuentran nueve (9) folios contentivos de las nóminas del personal de MI TOLIPAISA S.A.S., correspondientes a los meses de enero a septiembre de 2019, tiempo en el que la empresa pasó de contar con siete (7) trabajadores en el mes de enero, a cinco (5) en los meses de febrero y marzo, dos en los meses de abril, mayo y junio y uno (1) desde el mes de julio al mes de septiembre del año 2019, es decir, afectándose más del 30% de la nómina en un lapso de seis meses continuos, lo que configuraría un presunto despido colectivo, de acuerdo con los criterios establecidos en el numeral 4 del artículo 67 de la Ley 50 de 1990, que dice: *"(...)4. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social no podrá calificar un despido como colectivo sino cuando el mismo afecte en un periodo de seis (6) meses a un número de trabajadores equivalente al treinta por ciento (30%) del total de los vinculados con contrato de trabajo al empleador, en aquellas empresas que tengan un número superior a diez (10) e inferior a cincuenta (50); al veinte por ciento (20%) en las que tengan un número de trabajadores superior a cincuenta (50) e inferior a cien (100); al quince por ciento (15%) en las que tengan un número de trabajadores superior a cien (100) e inferior a doscientos (200); al nueve por ciento (9%) en las que tengan un número de trabajadores superior a doscientos (200) e inferior a quinientos (500); al siete por ciento (7%) en las que tengan un número de trabajadores superior a quinientos e inferior a mil (1.000) y, al cinco por ciento (5%) en las empresas que tengan un total de trabajadores superior a mil (1.000)"*.

En consecuencia, para este Despacho no resulta ser suficiente el registro de la decisión de la liquidación de la S.A.S. en la Cámara de Comercio, sino que se debió acudir también al Ministerio del Trabajo para solicitar la autorización respectiva del despido colectivo del personal de la empresa por la terminación de labores definitivas de MI TOLIPAISA S.A.S., por lo tanto, ante la falta de este requisito esencial, mal haría la suscrita en autorizar el despido de la trabajadora MONICA CORAL CHAZATAR, de quien además, es evidente su condición de debilidad manifiesta de acuerdo con las pruebas de la situación de salud de la mencionada con las que se cuenta en el expediente, las que resultaron suficiente para tomar la presente decisión de fondo dentro del asunto que nos ocupa, motivo por el cual no fue necesario llamarla nuevamente al testimonio que la mencionada compareció y se ausentó sin motivo alguno.

POR MEDIO DEL CUAL SE RESUELVE UNA PETICION DE AUTORIZACION DE TERMINACION DE CONTRATO DE UNA TRABAJADORA EN ESTADO DISCAPACIDAD O DEBILIDAD MANIFIESTA

Con todo y lo anterior, debe advertirse que estabilidad laboral reforzada no es un derecho a permanecer a perpetuidad en el empleo, sino, el derecho a seguir en él hasta tanto exista una causa objetiva que conduzca a su retiro, que debe ser debidamente probada con el cumplimiento cabal de las normas laborales que se han mencionado a lo largo de este proveído.

En mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO.- NO AUTORIZAR al Señor JOSE DUVEL GOMEZ GIRALDO, C.C. No. 10.221.973 expedida en Manizales, representante legal o quien haga sus veces de la razón social MI TOLIPAISA S.A.S., con Nit. 900.839.760-6 y domicilio en la Avenida Colombia No. 1E - 18 Segundo Piso de Ipiales (N), la terminación del contrato de trabajo a término fijo de un año, celebrado el día 01 de enero de 2018 con la Señora MONICA CORAL CHAZATAR, C.C.36.862.105 expedida Ipiales - Nariño, a quien se puede notificar en la carrera 5 No. 00 - 170 Barrio Sagrado Corazón de Jesús de Ipiales (N), de conformidad con la parte motiva del presente acto administrativo.

ARTICULO SEGUNDO.- RECONOCER personería adjetiva para actuar al abogado GIOVANNY LUNA GARCIA, identificado con C.C.No.93.410.673 expedida en Ibagué - Tolima, T.P.303672 del CSJ en calidad de apoderado en sede administrativa de la Señora MONICA CORAL CHAZATAR, C.C.36.862.105 expedida en Ipiales - Nariño, de acuerdo con las facultades conferidas.

ARTICULO TERCERO.- Notificar personalmente la presente decisión a los jurídicamente interesados, en la forma dispuesta en los artículos 66, 69 y concordantes del CPACA Ley 1437 de 2011; al efecto librense las citaciones correspondientes.

ARTICULO CUARTO.- ADVERTIR a los interesados que contra la presente resolución proceden los recursos de reposición ante este Despacho y el de apelación de manera directa o como subsidiario del de reposición ante la Dirección Territorial Nariño del Ministerio de Trabajo, interpuestos por escrito, y debidamente fundamentados dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a su notificación personal, o a la notificación por aviso, o al vencimiento del término establecido para ello, según sea el caso, de acuerdo con lo establecido en el Artículo 74 y siguientes de la Ley 1437 de 2011.

COMUNÍQUESE, NOTIFIQUESE Y CUMPLASE

MARIA FERNANDA LOPEZ INSUASTY
Coordinadora Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites
Dirección Territorial de Nariño

Proyectó/Elaboró: B. Salinas.

Revisó/Aprobó: Fernanda L.

http://mtrabajo.gov.co/personal/flopez_mtrabajo_gov_co/Documents/Escritorio/ATENCIÓN AL CIUDADANO/DISCAPACIDAD/TOLIPISAS SAS VS MONICA CORAL CHAZATAR/RESOLUCION MONICA CORAL CHAZATAR.docx