



El empleo
es de todos

Mintrabajo

No. Radicado: 08SE2022716600100000238
 Fecha: 2022-01-28 11:56:24 am
 Remitente: Sede: D. T. RISARALDA
 Depen: GRUPO DE ATENCION AL CIUDADANO Y TRAMITES
 Destinatario CONSTRUSERVICIO MELENIUM SAS
 Anexos: 0 Folios: 1
 Al responder por favor indicar el número de radicado



08SE2022716600100000238

Pereira, 28 de diciembre de 2021

Señora
RAUL BERMUDEZ RENTERIA
 Representante Legal
CONSTRUSERVICIOS MILENIUM S.A.S
 E-mail veronica.sin@hotmail.com
 AV 30 de agosto-barrio Rosal Manzana 13 casa 635
 Pereira- Risaralda



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

ASUNTO: Notificación por aviso Publicación en página electrónica o en lugar de acceso al público Resolución 00650 del día 18 de noviembre de 2021 "por medio del cual se resuelve una Solicitud de Terminación de Vínculo Laboral en Situación de Discapacidad.
Radicación: 13EE2020716600100004177
Querellado: **CONSTRUSERVICIOS MILLENIUMS.A.S**

Respetado Señor BERMUDEZ

Teniendo en cuenta que mediante resolución 1590 de 2020 el señor ministro de trabajo reactivó los términos en las actuaciones administrativas adelantadas por este ente ministerial, comedidamente, me permito **NOTIFICAR** a usted, el contenido del presente acto administrativo, de acuerdo con lo señalado en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo (Ley 1437 de 2011) y de conformidad con lo reglado en el artículo 4 del decreto 491 del 28 de marzo de 2020, por el cual se adoptan medidas de urgencia para garantizar la atención y la prestación de los servicios por parte de las autoridades públicas y los particulares que cumplan funciones públicas y se toman medidas para la protección laboral y de los contratistas de prestación de servicios de las entidades públicas, en el marco del estado de emergencia económica, social y ecológica.

Procede entonces el despacho a hacer la **NOTIFICA POR AVISO** al Señor : **RAUL BERMUDEZ RENTERIA, C.C.10.000.968**, Resolución 00650 del día 18 de noviembre de 2021, por medio de la cual se resuelve un procedimiento administrativo sancionatorio, proferido por el Director Territorial de Risaralda, en consecuencia se entrega en anexo una copia íntegra, auténtica y gratuita de la decisión aludida en *(04) cuatro folios por ambas caras*, se le advierte que la notificación estará fijado en secretaría del despacho y la página web del ministerio del Trabajo, desde el día **28 de enero de 2021**, hasta el día **04 de febrero de 2022** fecha en que se desfija el presente aviso se considerará surtida al finalizar

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
 Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfonos PBX

Atención Presencial
 Sede de Atención al Ciudadano
 Bogotá Carrera 7 No. 32-63
Puntos de atención

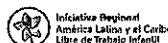
Línea nacional gratuita
 018000 112518
Celular
 120
www.mintrabajo.gov.co

Con Trabajo Decente el futuro es de todos

 @mintrabajoco

 @MinTrabajoCo

 @MintrabajoCol



2021



El empleo
es de todos

Mintrabajo

entrega de este aviso, se le informa que contra la presente decisión puede interponer los recursos de reposición ante el mismo funcionario que expidió el acto administrativo y Recurso de apelación ante el Director Territorial de la Dirección Territorial de Risaralda y sustentarlos dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la presente notificación personal o por aviso puede presentarse correo electrónico: dtrisaralda@mintrabajo.gov.co.

Atentamente,

ANDREA USMA MARTINEZ
Auxiliar Administrativo

Anexos: cuatro (04) folios por ambas caras resolución 00650 del día 18 de noviembre de 2021.

Transcriptor: Andrea. U
Elaboró Andrea. U
Aprobó : Carolina

Ruta: https://mintrabajocol-my.sharepoint.com/personal/ausma_mintrabajo_gov_co/Documents/Escritorio/DISCAPACIDAD/CONSTRUSERVICIOS milenium/NOTIFICAR POR AVISO PUBLICACION PAGINA RESOLUCION 00650 ERIKA ARANGO-CONSTRUSERVICIOS MILENIUM.docx

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No.
99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfonos PBX

Atención Presencial
Sede de Atención al
Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63
Puntos de atención

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

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



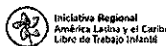
@mintrabajoco



@MinTrabajoCo



@MintrabajoCol



2021



Libertad y Orden

MINISTERIO DEL TRABAJO
Dirección Territorial de Risaralda
Resolución Número 00650 de 2021
(NOVIEMBRE 18 DE 2021)

"POR LA CUAL SE DECIDE SOBRE UNA SOLICITUD DE AUTORIZACION DE TERMINACION DEL VINCULO LABORAL DE UN TRABAJADOR EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD"

LA SUSCRITA INSPECTORA DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL DEL GRUPO DE ATENCIÓN AL CIUDADANO Y TRÁMITES DE LA DIRECCIÓN TERRITORIAL RISARALDA.

En uso de sus facultades legales, en especial las conferidas en la Resolución 3238 de 2021, artículo 26 de la Ley 361 de 1997, artículo 29 de la Constitución Política, Procedimiento Administrativo General y Anexo Técnico Código IVC-PD-05-AN-01, Versión 5.0 de febrero 11 de 2020 "Autorización Terminación Vínculo Laboral o de Trabajo Asociativo a Trabajadores en Situación de Discapacidad", Ley 1437 de 2011 Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, y acorde con los siguientes

HECHOS

Que mediante radicado N° 13EE2020716600100004177 del 5-11-2020 la señora Erika Alejandra Arango Hernández identificada con cédula de ciudadanía No. 1.087.999.516 en calidad de representante legal de CONSTRUSERVICIOS MILENIUM S.A.S. identificada con Nit No. 901.075.158-5 ubicada en la Carrera 10 No. 47-34 del Municipio de Dosquebradas (Risaralda), correo electrónico construserVICIOSmil@gmail.com presentó solicitud de autorización para la terminación del vínculo laboral del (a) trabajador (a) RAUL BERMUDEZ RENTERIA, identificado (a) con cédula de ciudadanía número 10.000.986, con domicilio en la Avenida 30 de Agosto Barrio El Rosal Manzana 13 Casa 635 de Pereira (Risaralda), trabajador en estado de discapacidad, invocando como fundamento de la solicitud, la causal señalada en el numeral 15 del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo en los siguientes términos:

"De acuerdo con el numeral 15 del artículo 7 del Decreto 2351 de 1965, es justa causa para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo por parte del patrono, la enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter profesional, así como cualquier otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días".

La solicitud en comento, fue sustentada argumentando de manera resumida, lo siguiente:

" (...) señor Raúl Bermúdez Rentería Indentificado (sic) con cédula de ciudadanía 10.000.986 a quien se identifica como empleado y quién fue contratado como ayudante de obra para laborar en la empresa del 5 de diciembre de 2019 al 23 de diciembre del 2019, en el municipio de Dosquebradas en el Barrio Cesar Augusto ejecutando todas las labores relacionadas con su cargo en la ejecución de obras civiles con un salario mensual para el año 2019 de \$ 828.116 mil pesos + auxilio de transporte \$97.032 y todas las prestaciones sociales.

Basado en lo siguiente solicitamos su colaboración con la autorización de la terminación del contrato del caso expuesto más adelante.

(...)

El señor Raúl Bermúdez Rentería el día 11 de diciembre de 2019 cuánta con incapacidad por enfermedad general al día de hoy 30 de octubre aún continúa incapacitado, superando los 180 días de incapacidad, la empresa ha realizado el pago de todas las obligaciones con este a la fecha y después de los 180 días quien está a cargo del pago de la incapacidad es el fondo de pensiones al que se encuentra afiliado el trabajador.

Debido a la naturaleza de su enfermedad general durante el tiempo que duraron las actividades de obra civil en el mes de diciembre de 2019 el trabajador no se pudo reintegrar a éstas teniendo en cuenta que las tareas propias de su cargo atendían a ejecución de labores que implican esfuerzo físico y desde esa fecha la empresa no ha desarrollado

“POR LA CUAL SE DECIDE SOBRE UNA SOLICITUD DE AUTORIZACION DE TERMINACION DEL VINCULO LABORAL DE UN TRABAJADOR EN SITUACION DE DISCAPACIDAD”

ningún tipo de actividad económica, sumando a esto tenemos el deterioro de la economía por el aislamiento debido a la pandemia por Covid-19 a la fecha la empresa no cuenta con ningún tipo de ingreso ni desarrollo de ningún tipo de actividad económica contando con ingresos nulos y un detrimento en la economía en la empresa lo cual nos obliga a iniciar el proceso de liquidación de esta (...).”

Que la solicitud en mención fue comisionada mediante auto No. 01659 del 6-11-2020 suscrito por el Coordinador del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites.

Que por auto No. 001706 del 17-11-2020 la Inspectora de Trabajo comisionada, avocó conocimiento e instruyó el presente asunto.

Que mediante oficio con radicado No. 08SE2020716600100004719 del 23-11-2020 se comunicó el auto de avocamiento al representante legal de CONSTRUSERVICIOS MILENIUM S.A.S.

Que a través de oficio con radicado No. 08SE2020716600100004717 del 23-11-2020 se dio traslado de la solicitud presentada por el empleador CONSTRUSERVICIOS MILENIUM S.A.S. al trabajador RAUL BERMUDEZ RENTERIA enviada al correo electrónico veronica.sin@hotmail.com respecto de la cual se obtuvo respuesta del trabajador mediante comunicación electrónica con radicado No. 05EE2021716600100005556 del 18-11-2021.

DE LA SUSTENTACION DEL SOLICITANTE PARA LA AUTORIZACION DE TERMINACION DEL VINCULO LABORAL DEL TRABAJADOR

CONSTRUSERVICIOS MILENIUM S.A.S., presentó una solicitud de autorización de terminación de vínculo laboral del trabajador RAUL BERMUDEZ RENTERIA, quien fue contratado como ayudante de obra para laborar en la empresa del 5 al 23 de diciembre de 2019 en el Barrio Cesar Augusto del Municipio de Dosquebradas. Adicionalmente, mediante documento anexo allegado con la solicitud de terminación de vínculo laboral suscrito por la representante legal de la empresa solicitante, se manifiesta que el trabajador no puede ser reubicado en ningún puesto de trabajo debido a que continúa incapacitado, la empresa no tiene ningún tipo de actividad económica desde el 23 de diciembre de 2019 y el señor RAUL BERMUDEZ, sólo se encuentra capacitado para el cargo de ayudante de obra.

DE LA SUSTENTACION DEL TRABAJADOR FRENTE A LA SOLICITUD DE AUTORIZACION DE TERMINACION DEL VINCULO LABORAL

Mediante correo electrónico con radicado No. 05EE2021716600100005556 del 18-11-2021 el trabajador se pronunció frente a la solicitud de terminación de vínculo laboral presentada por el empleador CONSTRUSERVICIOS MILENIUM, manifestando lo siguiente:

“Cordial saludo

se recibió el comunicado se leyó detenidamente, pero no se está de acuerdo ya que desde el día de mi accidente que fue el 11 de diciembre del 2019, no eh (sic) podido trabajar y no tengo ningún otro ingreso económico, y la empresa pudo haber seguido pagando la incapacidad ya que cuentan con más obras, además hace mas de 8 meses no recibo nada por medio de la empresa”.

PRUEBAS ALLEGADAS AL TRAMITE

Obran en el plenario las siguientes pruebas documentales allegadas por la parte solicitante:

- Documento Actividades a ejecutar ayudante de obra suscrito por la representante legal de CONSTRUSERVICIOS MILENIUMS S.A.S. - folio 3 -

"POR LA CUAL SE DECIDE SOBRE UNA SOLICITUD DE AUTORIZACION DE TERMINACION DEL VINCULO LABORAL DE UN TRABAJADOR EN SITUACION DE DISCAPACIDAD"

- Contrato de trabajo por duración de obra o labor determinada del 5 de diciembre de 2019 - folio 4 -
- Documento Puestos de trabajo suscrito por la representante legal de CONSTRUSERVICIOS MILENIUM S.A.S. - folios 5 y 6 -
- Incapacidad médica del trabajador RAUL BERMUDEZ RENTERIA del 22-09-2021 al 21-10-2021 expedida por la Clinica de Fracturas S.A.S. - Folio 6 Reverso -
- Reporte de Historia Consulta Especializada del 17/09/2020 expedida por la Clinica de Fracturas S.A.S. - Folio 7-
- Remisión Concepto de Rehabilitación del 3/06/2020 expedido por Medicina Laboral de EPS SURA. - Folio 7 Reverso -

El trabajador no allegó pruebas con su escrito con radicado No. 05EE2021716600100005556 mediante el cual dio respuesta al traslado de la solicitud.

CONSIDERACIONES DEL DESPACHO

Procede este Despacho a analizar la solicitud, verificando la existencia de la justa causa invocada, junto con las pruebas obrantes en el expediente, de conformidad con la normatividad que regula al respecto, que permita determinar si el Ministerio de Trabajo puede acceder o no a lo solicitado.

En consecuencia, para entrar a resolver la solicitud de Autorización Terminación Vínculo Laboral o de Trabajo Asociativo a Trabajadores en situación de Discapacidad, es necesario advertir que, El Ministerio del Trabajo cuenta con la competencia para autorizar la terminación de un vínculo contractual a una Empresa, Empleador o una Cooperativa o Pre cooperativa de Trabajo Asociado cuando motive su solicitud en justas causas (arts. 61 y 62 CST) para dar por terminado el contrato de trabajo, el funcionario del Ministerio del Trabajo deberá validar si realmente la causa por la cual se termina dicho contrato es por la justa causa o si por el contrario, obedece a la condición de discapacidad o limitación del trabajador.

En el caso bajo estudio, el representante legal de la empresa CONSTRUSERVICIOS MILENIUM S.A.S. presentó solicitud de autorización de terminación de vínculo laboral del señor RAUL BERMUDEZ RENTERIA, señalando como causal, la establecida en el numeral 15 del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual dispone:

"De acuerdo con el numeral 15 del artículo 7 del Decreto 2351 de 1965, es justa causa para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo por parte del patrono, la enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter profesional, así como cualquier otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días".

Ahora bien, de acuerdo con la Circular 049 de 2019, las actuaciones que realiza el Ministerio de Trabajo en esta materia solo obedecen al mandato legal que lo ordena, el cual faculta y limita al inspector de trabajo para que verifique, constate y analice si la solicitud de autorización se encuentra soportada y ajustada a los supuestos normativos, **más no para que califique o declare derechos**, así como validación o ratificación de la ocurrencia de los hechos que constituyen la justa causa invocada por el empleador.

Habrà de entenderse, que si bien el trabajador goza de una presunta estabilidad laboral reforzada, la misma no es absoluta o perpetua, por cuanto el empleador puede dar por terminado la relación laboral cuando demuestre una causa objetiva y el Ministerio de Trabajo autorice la desvinculación laboral del trabajador, es decir, la disposición que protege al trabajador en situación de discapacidad en la fase de la extinción del vínculo laboral, no se opone a la terminación por justa causa, motivada en un principio de razón objetiva, lo que significa que las solicitudes de autorización de despidos no deben obedecer a la situación de la discapacidad del trabajador sino a una razón objetiva, por tanto, no puede hablarse de un acto discriminatorio que es lo que protege el artículo 26 de la ley 361 de 1997.

“POR LA CUAL SE DECIDE SOBRE UNA SOLICITUD DE AUTORIZACION DE TERMINACION DEL VINCULO LABORAL DE UN TRABAJADOR EN SITUACION DE DISCAPACIDAD”

De conformidad con los hechos narrados en la solicitud y las pruebas obrantes, este Despacho, pudo constatar que el señor RAUL BERMUDEZ RENTERIA, fue vinculado a través de contrato por obra o labor por parte de CONSTRUSERVICIOS MILENIUM S.A.S. suscrito el 5-12-2019 para desempeñarse en el cargo de ayudante de obra en la excavación y lleno para la instalación de tubería de alcantarillado y se especifica en dicho contrato que el lugar donde debe desempeñar las labores, es en el Barrio Cesar Augusto del Municipio de Dosquebradas (Risaralda).

De allí que, el operador jurídico del Ministerio de Trabajo, sólo está revestido para verificar la causal objetiva o justa causa, contempladas en los artículos 61 y 62 del Código Sustantivo de Trabajo, más no para declarar derechos o emitir juicios de valor que sólo corresponden a la justicia ordinaria, lo cual indica que el tomar decisiones distintas a lo que la norma y la Circular 049 de 2019 predicán, desbordaría nuestra competencia.

En la solicitud realizada por parte del empleador como se mencionó anteriormente, no se evidencia una justa causa diferente a la establecida en el artículo 62 numeral 15 del C.S.T. *“La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter de profesional, así como cualquiera otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días...”*.

Al respecto, la jurisprudencia ha manifestado que la aplicación de la causal de terminación unilateral del contrato de trabajo establecida en el numeral 15, literal A del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, debe interpretarse en forma armónica con el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, en la cual se establece que *“[...] ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.”* (Negrillas y subrayo para resaltar)

En este sentido, la Corte Constitucional ha considerado que la causal de terminación unilateral del contrato de trabajo en mención, no le otorga al empleador la facultad absoluta de terminar el contrato de trabajo de aquellos trabajadores incapacitados por más de 180 días, toda vez que para aplicarla:

“(i) [...] debe dar cumplimiento del artículo 16 del mismo Decreto y de las otras disposiciones laborales, incluidos el Convenio 159 de la OIT y normas relacionadas con la obligación de reintegro”¹²²¹; (ii) “debe cumplir con lo dispuesto por el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, en cuanto a la autorización previa de la Oficina de Trabajo, hoy Ministerio de la Protección Social”¹²²²; y (iii) “el empleador y las entidades responsables del Sistema de Seguridad Social Integral deben obrar armónicamente entre sí, y, a su vez, con el trabajador, con el fin de que el empleado incapacitado no interrumpa ni el tratamiento ni el acceso a la atención médica, ni deje de percibir los medios de subsistencia, bien sea a través del salario, o de la pensión de invalidez, si a ella tiene derecho”¹²²¹

Como consecuencia de lo anterior, constituye un presupuesto necesario para dar aplicación a la causal de terminación del contrato de trabajo en estudio respecto a aquellos trabajadores que han estado incapacitados por un término superior a 180 días, que previamente se les haya definido la pérdida de capacidad laboral - definitiva o temporal - como también su minusvalía, que si es superior o inferior al 50% se deduce el tipo de protección que requiere. Para el caso concreto, es importante mencionar que de acuerdo con las pruebas obrantes en el expediente no se observa calificación de pérdida de capacidad laboral del trabajador RAUL BERMUDEZ RENTERIA - folios 4 al 7 -.

En relación con su incapacidad, en comunicación electrónica de respuesta frente a la solicitud de autorización de terminación de vínculo laboral, el trabajador manifestó lo siguiente:

“(...) desde el día de mi accidente que fue el 11 de diciembre del 2019, no eh (sic) podido trabajar y no tengo ningún otro ingreso económico, y la empresa pudo haber seguido pagando la incapacidad ya que cuentan con más obras, además hace mas de 8 meses no recibo nada por medio de la empresa”.

Al respecto, es pertinente citar lo manifestado por la Corte Constitucional en Sentencia T-364/16 Magistrado Ponente Dr. LUIS GUILLERMO GUERRERO PÉREZ en los siguientes términos:

“...En ese orden, la jurisprudencia de este Tribunal ha indicado que el sólo cumplimiento del período de 180 días continuos de incapacidad, no lleva consigo de manera automática la posibilidad del empleador de terminar unilateralmente el contrato laboral aduciendo una justa causa, en tanto no puede ejercerse de forma irrazonable o indiscriminada tal prerrogativa, en la medida en que, como se vio, a éste le corresponde reincorporar a los trabajadores que han recuperado su salud, o reubicar a aquellos que presentan incapacidades parciales, conforme con lo que médicamente se haya

“POR LA CUAL SE DECIDE SOBRE UNA SOLICITUD DE AUTORIZACION DE TERMINACION DEL VINCULO LABORAL DE UN TRABAJADOR EN SITUACION DE DISCAPACIDAD”

dictaminado, en observancia del principio de solidaridad que le asiste frente a sujetos de especial protección, pues aplicar objetivamente la causal de terminación del contrato laboral cuando el empleado ha superado los 180 días de incapacidad médica, pasando por alto que aquél tenga la posibilidad de recuperarse, “tiene un efecto perverso, ya que, por una parte, se le desvincula del empleo que le provee los recursos económicos para su subsistencia, y por otra, el Sistema lo abandona a su suerte sin que se hubiese reestablecido su salud”.

La razón de la protección en este aspecto específico, obedece a que el ordenamiento protege de manera especial a quien padece una limitación por causas físicas, psíquicas o sensoriales, garantizándole su estabilidad en el trabajo, ello supone que, también, se debe mantener vigente su vinculación a los sistemas de salud, pensiones y riesgos laborales, para poder acceder a las prestaciones que ellos ofrecen, pues de otra forma la protección sería incompleta.

Ello debe ser así, pues de otra manera, no tendría explicación desde el punto de vista constitucional, que el sistema de riesgos laborales garantizara íntegramente todas las prestaciones económicas a un trabajador al que se le han extendido incapacidades laborales causadas en enfermedades de origen profesional, incluso superiores a 180 días, y no así el sistema general de seguridad social en salud, cuando la causa de su incapacidad es una enfermedad de origen común. Tal disimilitud implicaría un tratamiento discriminatorio, no admisible desde el punto de vista constitucional, en la medida en que el origen de la enfermedad no es un criterio para determinar el grado de protección que merece un trabajador con limitaciones. Por ello, quien esté imposibilitado física, psíquica o sensorialmente para trabajar, requiere, sin lugar a discriminaciones, de los ingresos necesarios para subsistir dignamente, y, en ese sentido, es destinatario de la protección reconocida por el ordenamiento jurídico...”.

Es deber del empleador garantizar la ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA, entendida como “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 (sentencia C – 470 de 1.997 - subrayas no originales), de las personas trabajadoras que se encuentren en estado de debilidad manifiesta.”.

En relación con lo manifestado por el señor RAUL BERMUDEZ RENTERIA mediante escrito con radicado No. 05EE2021716600100005556 visible a folio 12 en respuesta al traslado de la solicitud presentada por el empleador CONSTRUSERVICIOS MILENIUM S.A.S., es de señalar que el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, es la norma que refleja la protección constitucional al derecho a trabajar, cuando se trata de personas que se encuentran en situación de vulnerabilidad, la cual a la letra 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”. La protección preconizada en la norma transcrita ut supra, se predicaría para todo trabajador que se encuentra en estado de vulnerabilidad con respecto a la Empresa o Entidad Empleadora que pretende la desvinculación en forma abusiva.

De conformidad con lo señalado en Sentencia T-313/12 –Corte Constitucional del 30 de abril de 2012, en el caso concreto, el Ministerio de Trabajo no puede abstenerse de pronunciarse respecto a la autorización de despido cuando se invoque justa causa y, remitir el estudio del caso a la jurisdicción ordinaria para que sea ésta quien resuelva si la causa alegada es justa o no. Tiene el Ministerio la obligación de verificar si existe o no justa causa:

“ (...) Considera la Sala que cuando el empleador alega justa causa para despedir a un trabajador en situación de discapacidad, el Ministerio de Trabajo no puede abstenerse de pronunciarse respecto a la autorización de despido porque existe justa causa y, remitir el estudio del caso a la jurisdicción ordinaria para que sea ésta quien resuelva si la causa alegada es justa o no. Tiene el Ministerio la obligación de verificar si existe o no justa causa, ya que es su deber velar por la protección de los derechos del trabajador, para luego proceder a autorizar o no el despido, en estas circunstancias el Ministerio debe pronunciarse, ya que no puede evadir su responsabilidad y abstenerse de emitir un pronunciamiento, de lo contrario la disposición que protege al trabajador exigiendo el permiso del Ministerio de Trabajo para su despido no tendría ningún sentido. (...)”

En igual sentido, se pronuncia la Corte Constitucional en Sentencia T-018 de 2013:

“POR LA CUAL SE DECIDE SOBRE UNA SOLICITUD DE AUTORIZACION DE TERMINACION DEL VINCULO LABORAL DE UN TRABAJADOR EN SITUACION DE DISCAPACIDAD”

“... Este requisito consiste en que el inspector de trabajo tiene el deber de **autorizar o no el despido del trabajador, analizando si existe la justa causa alegada por el patrono o si tal decisión resolutoria obedece a la discapacidad del empleado. El permiso no es una mera formalidad puesto que se estableció con el fin de que la autoridad administrativa respectiva verifique que el empleador al despedir a un trabajador discapacitado no está vulnerando los derechos de una persona que cuenta con especial protección constitucional...**” (Negrilla y subrayado fuera del texto original).

Adicional a la medida protectora y al derecho que tiene el trabajador que por consecuencia de una disminución en su capacidad laboral y su minusvalía se encuentra amparado laboralmente por lo que goza de ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA, empero, antes de señalar de qué se trata el mencionado fuero, se indicará lo que entiende el legislador por discapacidad, así: Literal 13 del artículo 7 del Decreto 917 de 1999, el cual reza:

“Se entiende por Discapacidad toda restricción o ausencia de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para un ser humano, producida por una deficiencia, y se caracteriza por excesos o insuficiencias en el desempeño y comportamiento en una actividad normal o rutinaria, los cuales pueden ser temporales o permanentes, reversibles o irreversibles, y progresivos o regresivos. Representa la objetivación de la deficiencia y por tanto, refleja alteraciones al nivel de la persona.”

Ahora bien, el fuero de discapacidad consiste en la protección especial de estabilidad laboral reforzada a la que todo trabajador que padece de una discapacidad o limitación física tiene derecho de acuerdo con los artículos 13, 25, 47 y 54 de la Constitución Política y de conformidad con el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 que reza:

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

En este sentido, el empleador está imposibilitado para despedir a un trabajador por razón de su discapacidad o limitación física, y en caso de un despido por su condición de salud, éste se considerará ineficaz. Por lo cual, debe contar con la autorización del Ministerio del Trabajo para poder despedirlo por una justa causa bien sea porque incurrió en una conducta establecida en el Reglamento Interno de Trabajo, en el Código de Higiene y Seguridad Industrial, previo agotamiento de un proceso disciplinario interno preservando el principio de un debido proceso.” textual

Dicho en otras palabras, la terminación del vínculo laboral de un trabajador AMPARADO POR FUERO DE ESTABILIDAD LABORAL dada su situación de discapacidad, se entiende que se da por razón discriminatoria y de darse no produce efecto jurídico alguno. En el hipotético caso de que se tipifique una causal de las consagradas como justas causas en nuestro ordenamiento laboral, para que sea procedente, debe estar debidamente demostrada lo que es materia de investigación y análisis del Inspector del Trabajo.

Así las cosas, no es posible desmejorar a un trabajador que padece de alguna disminución física y menos aún que se encuentre discapacitado como ocurre en el caso en estudio, ello resultaría discriminatorio a la luz de la Ley 361 de 1997.

Teniendo en cuenta que una vez evidenciado que el trabajador RAUL BERMUDEZ RENTERIA se encontraba incapacitado al momento en el cual el empleador presentó solicitud ante el Ministerio de Trabajo – Dirección Territorial Caldas, cabe resaltar que el empleador debe ser garante de la estabilidad laboral del trabajador. Para ilustrar este punto, se cita un aparte de la Sentencia T-504 de 2008, en la cual la Corte Constitucional afirmó:

“POR LA CUAL SE DECIDE SOBRE UNA SOLICITUD DE AUTORIZACION DE TERMINACION DEL VINCULO LABORAL DE UN TRABAJADOR EN SITUACION DE DISCAPACIDAD”

“... la protección de este derecho, se justifica en cuanto desarrolla el principio de solidaridad y el respeto a la dignidad e igualdad de la persona afectada, con el fin de permitir que pueda potencializar su capacidad productiva y realizarse profesionalmente pese a la disminución que le sobrevino, de forma que se concilien los intereses del empleador de maximizar la productividad de sus funcionarios y los del trabajador en el sentido de conservar un trabajo en condiciones dignas. (...) De conformidad con lo expuesto, se concluye que la Ley impone al empleador la obligación de mantener el vínculo laboral con el trabajador mientras que perdure la incapacidad, debiendo reincorporar a los trabajadores que han recuperado su salud y conforme con lo que el concepto médico establezca, debe cumplir con su deber de reubicar al trabajador en un puesto acorde con su condición de salud, hasta que se emita un concepto favorable de rehabilitación o hasta que consolide el derecho pensional. En todo caso, corresponde al empleador adelantar en coordinación con las entidades del Sistema de Seguridad Social Integral las gestiones que correspondan con el fin de garantizar al

trabajador incapacitado la prestación ininterrumpida de los tratamientos médicos que requiera para lograr su recuperación y rehabilitación y los medios de subsistencia, bien sea a través del salario, o de la pensión de invalidez, si a ella tiene derecho”. (subrayado fuera del texto original).

De otra parte, en el documento denominado Puestos de trabajo allegado como anexo de la solicitud visto a folio 6 del expediente, la representante legal de CONSTRUSERVICIOS MILENIUM S.A.S. manifiesta que la empresa no tiene ningún tipo de actividad económica desde el 23 de diciembre de 2019, lo cual se reduce a una simple afirmación, teniendo en cuenta que el empleador no aportó evidencia documental a través de la cual se pueda establecer o verificar lo afirmado.

Es importante anotar que inicialmente la competencia para decidir en primera instancia respecto de las solicitudes de terminación de vínculo laboral de trabajadores en situación de discapacidad, correspondía al Coordinador del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites, para lo cual expidió el auto No. 01659 arriba mencionado mediante el cual comisionó a la suscrita Inspectora de Trabajo y Seguridad Social para adelantar las actuaciones administrativas pertinentes y proyectar el acto administrativo que resuelve de fondo la solicitud presentada.

Actualmente, en relación con la competencia para decidir respecto a las solicitudes de terminación de vínculo laboral, el artículo 1 de la Resolución 3238 de 2021 *“Por la cual se Modifica y adopta el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales para los empleos de la planta de personal del Ministerio de Trabajo”* en relación con las funciones propias del cargo de Inspector de Trabajo y Seguridad Social, establece en el numeral 27, lo siguiente: *“Autorizar la terminación de los contratos de trabajo en razón de la situación de discapacidad 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”.*

Finalmente, en cumplimiento de la normatividad citada en el presente acto administrativo, los hechos argumentados en la solicitud presentada por parte de CONSTRUSERVICIOS MILLENIUM S.A.S., las pruebas arimadas al expediente y en mérito de lo expuesto, este Despacho.

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO: **NO AUTORIZAR** al empleador **CONSTRUSERVICIOS MILLENIUM S.A.S.** identificado con Nit No. 901.075.158-5 con domicilio en la Carrera 10 No. 47-34 del Municipio de Dosquebradas (Risaralda), correo electrónico construserviciosmil@gmail.com, representada legalmente por la señora Erika Alejandra Arango Hernández identificada con cédula de ciudadanía No. 1.087.999.516, la terminación del vínculo laboral del trabajador **RAUL BERMUDEZ RENTERIA**, identificado con cédula de ciudadanía 10.000.986, con domicilio en la Avenida 30 de Agosto Barrio El Rosal Manzana 13 Casa 635 de Pereira (Risaralda), correo electrónico veronica.sin@hotmail.com por las razones expuestas en el presente proveído.

ARTICULO SEGUNDO: **NOTIFICAR** su contenido a los jurídicamente interesados, en la forma prevista en los artículos 67 y ss del C.P.A.CA.

"POR LA CUAL SE DECIDE SOBRE UNA SOLICITUD DE AUTORIZACION DE TERMINACION DEL VINCULO LABORAL DE UN TRABAJADOR EN SITUACION DE DISCAPACIDAD"

ARTICULO TERCERO:

Contra la presente resolución, proceden los recursos de Reposición ante el mismo funcionario que expidió el Acto Administrativo y el de Apelación ante el Director Territorial de la Dirección Territorial Risaralda - Ministerio del Trabajo, recursos que deberán ser interpuestos dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la notificación de la presente Resolución, tal como lo disponen los Artículos 76 y 77 de la Ley 1437 de 2011.

NOTIFIQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Pereira Risaralda a los Dieciocho (18) días del mes de Noviembre de 2021.



ANA MARIA ARANGO LONDOÑO

Inspectora de Trabajo Grupo Atención al Ciudadano y Trámites

Proyectó/Digitó: Ana María A.

Rutaelectrónica:https://mintrabajo-col-my.sharepoint.com/personal/aarango_mintrabajo_gov_co/Documents/ESCRITORIO/DTRISARALDA/SOLICITUDESTERMINACCTODISCAPACITADOS/CONSTRUSERVICIOS MILENIUM S.A./RESOLUCION CONSTRUSERVICIOS MILENIUM S.A.S..docx