



MINISTERIO DEL TRABAJO

NOTIFICACIÓN POR AVISO / PAGINA WEB

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

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

Acto Administrativo a notificar: Resolución 1978 del 10 de junio de 2022, "Por medio de la cual se resuelve un recurso de Reposición en contra de la Resolución No. 115 del 21 de febrero de 2020"

La suscrita TÉCNICO ADMINISTRATIVA del Grupo Interno de Trabajo de la Unidad de Investigaciones Especiales del Ministerio de Trabajo, en aplicación del Artículo 69 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, procede a notificar la Resolución No. 1978 del 10 de junio de 2022 "Por medio de la cual se resuelve un recurso de Reposición en contra de la Resolución No. 115 del 21 de febrero de 2020"

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

Se informa a las partes interesadas que contra la Resolución No. 1978 del 10 de junio de 2022 no procede recurso alguno.

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

CONSTANCIA DE FIJACIÓN

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

DIANA VILLANUEVA MONTEALEGRE

Técnico Administrativa del Grupo Interno de Trabajo
Unidad de Investigaciones Especiales

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

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

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



Libertad y Orden

MINISTERIO DEL TRABAJO

RESOLUCIÓN No. **1978** DE 2022

(**10 JUN 2022**)

“Por medio de la cual se resuelve un recurso de Reposición en contra de la Resolución No. 115 del 21 de febrero de 2020”

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

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

I. OBJETO DEL ACTO ADMINISTRATIVO

Se decide en el presente proveído el recurso de reposición presentado en contra de la Resolución No. 148 del 11 de marzo de 2020, por la sociedad **INDUSTRIAL AGRARIA LA PALMA LIMITADA – INDUPALMA EN LIQUIDACION**, con Nit. 860006780-4, representada por el agente liquidador Raúl Andrés Leño Barreto, identificado con la cédula de ciudadanía número 80.198.367 y /o quien haga sus veces, con domicilio principal en la ciudad de Bogotá D.C., con dirección comercial Calle 67 No. 7 – 94 piso 8, E-mail de notificación electrónica: cgutierrez@indupalma.com, apoderada especial Dra. MARIA JIMENA ESCANDON GARCIA, E-mail de notificaciones: mjescandon@escandonabogados.com

II. HECHOS Y ACTUACIONES REALIZADAS

Que mediante solicitud presentada en esta entidad el día 20 de diciembre de 2019, con radicado No.736, la doctora MARIA JIMENA ESCANDON GARCIA, abogada en ejercicio portadora de la T.P. No. 125.427 del C.S.J e identificada con cédula de ciudadanía No. 52.387.499 de Bogotá, actuando en calidad de apoderada especial de la empresa INDUSTRIAL AGRARIA LA PALMA LIMITADA – INDUPALMA EN LIQUIDACIÓN solicitó la terminación del contrato de trabajo del trabajador amparado por fuero de salud de RUTH MARIA CAYCEDO PEREZ, identificada con C.C N°1.098.763.919.

Que mediante Auto de Trámite No. 1066 de diciembre 27 de 2019 se avocó conocimiento y se comisionó a la inspectora Paola Carolina Quiñones Lazzo, se ordenó practica de pruebas y mediante oficio No. 9020011-0856 del 27 de diciembre de 2019 se corrió traslado a la trabajadora RUTH MARIA CAYCEDO PEREZ, para

ed

Continuación de Resolución "**Por medio de la cual se resuelve un recurso de Reposición en contra de la Resolución No. 115 del 21 de febrero de 2020**"

que ejerciera su defensa y derecho de contradicción, a lo cual el trabajador respondió mediante escrito el 20 de enero de 2020 radicado bajo el No. 061.

Que mediante Resolución No. 115 del 21 de febrero de 2020, se resolvió la solicitud de autorización para dar por terminado el contrato de trabajo de trabajadora amparada con fuero de estabilidad laboral reforzada, resolviendo no autorizar a la empresa Industrial Agraria La Palma Limitada -Indupalma Limitada en Liquidación la terminación del contrato de trabajo de la señora RUTH MARIA CAYCEDO PEREZ, acto administrativo que fue notificado a la trabajadora y a la empleadora con oficios No. 9020011-0145 del 24 de febrero de 2020 y 9020011-0168 de marzo 3 de 2020.

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

Que la apoderada de INDUSTRIAL AGRARIA LA PALMA LIMITADA EN LIQUIDACION – INDUPALMA LTDA EN LIQUIDACION presentó recurso de reposición y en subsidio el de apelación en contra de la Resolución No. 115 del 21 de febrero de 2020, el día el 10 de marzo de 2020 el cual se radicó bajo el No. 238.

Que mediante Auto No. 0044 del 30 de octubre de 2020 el Ministerio de trabajo accedió a la aplicación del poder preferente solicitado por la apoderada de la empresa INDUSTRIAL AGRARIA LA PALMA LIMITADA EN LIQUIDACION mediante oficio No. 11EE202033200000012321 del 13 de marzo de 2020, asignando el conocimiento a la Unidad de Investigaciones Especiales y a su vez ordenó a la Dirección Territorial Cesar la suspensión de las actuaciones y remisión del expediente, lo cual se surtió mediante memorando No. 08SI2020902001100000475 del 19 de noviembre de 2020.

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

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

III. ARGUMENTOS DE LA RECURRENTE

La empresa INDUSTRIAL AGRARIA LA PALMA LIMITADA EN LIQUIDACION – INDUPALMA EN LTDA EN LIQUIDACION, mediante oficio suscrito electrónico, presentado por la doctora MARIA JIMENA ESCANDON GARCIA, en calidad de apoderada de la empresa interpuso recurso de reposición y en subsidio de apelación contra de la Resolución No. 115 del 21 de febrero de 2020 manifestando lo siguiente:

Que dentro del procedimiento para emitir la resolución 115 de 2020 las pruebas que se recaudaron se basaron en documentos propios de la empresa como estados financieros de los años 2016 a 2018, cámara

Continuación de Resolución "Por medio de la cual se resuelve un recurso de Reposición en contra de la Resolución No. 115 del 21 de febrero de 2020"

de comercio, escritura pública donde se elevó el acta No, 90 de la empresa en donde se tomó la decisión del máximo órgano social en el sentido de disolver y liquidar la sociedad, así como otros documentos como el contrato de trabajo y las copias de los documentos que dan cuenta de la patologías de la trabajadora entre otros.

Que como fundamento normativo se citó el contenido de la Ley 361 de 1997 en su artículo 26, artículo 54 de la constitución nacional y ratifico que la competencia conforme la resolución 2143 de 2014, también invocó los pronunciamientos de la Corte Constitucional a través de la sentencia C-531 del 10 de mayo de 2000 y T-313 de 2012, las cuales han desarrollado la garantía de estabilidad laboral reforzada mediante la autorización del Inspector de trabajo. También se recordó que las actuaciones del Ministerio de trabajo en esta materia solo obedecen al mandato legal que hace referencia a la verificación y análisis si la solicitud de autorización de despido se encuentra soportada y ajustada a los supuestos normativos, mas no para calificar o declarar derechos.

Que se expuso el contenido de la Circular 049 del 1 de agosto de 2019 mediante la cual se estableció el lineamiento los criterios para autorizar la terminación de la relación laboral de los trabajadores que se encuentran en condición de discapacidad o debilidad manifiesta por razones de salud.

Que el despacho al estudiar el caso en concreto estableció que INDUPALMA EN LIQUIDACION expuso la existencia de una causal objetiva por encontrarse en proceso de liquidación, es decir, la enlistada en el literal b) de la circular 049.

Que en este punto argumento que cuando se invoquen causales objetivas de terminación del contrato o de la vinculación laboral, el empleador debe presentar por escrito la solicitud de autorización de terminación del vínculo laboral y los documentos que permitan establecer con claridad la existencia de la causal objetiva. Para corroborar esta causal la Coordinadora verificó el estado de liquidación de la empresa, revisando el acta de junta de socios del 30 de octubre de 2019, mediante la cual se adoptó la decisión de la declaratoria de disolución de la sociedad e inicio del proceso liquidatorio.

Posteriormente la apoderada de la empresa transcribe el siguiente aparte de la parte considerativa de la Resolución No. 115 de 2020, así:

*"...Cuando se invoquen las causales de expiración del plazo o de terminación de la obra o labor contratada y se trate de un trabajador que haya adquirido la discapacidad durante la vigencia de la relación laboral o se encuentre en debilidad manifiesta por razones de salud, el empleador debe acreditar que se ha realizado el proceso de rehabilitación, para lo cual deberá oficial a la EPS o ARL a la que se encuentra afiliado el trabajador. **Entre tanto no se haya dado de alta médica dentro del proceso de rehabilitación, la solicitud de autorización de despido se tramitará bajo lo indicado en el literal siguiente, si en todo caso existe incompatibilidad bajo lo indicado en el literal siguiente, si en todo caso existe incompatibilidad para continuar ejerciendo el cargo o cualquier otro dentro de la misma organización.**" (negrilla fuera de texto).*

Que también valoró un documento aportado por la ARL SEGUROS BOLIVAR en el cual se precisó que la señora RUTH MARIA CAYCEDO PEREZ tiene una enfermedad desde el 12 de abril de 2017 y que no ha sido dada de alta en su proceso.

Aduce también que la empresa INDUPALMA EN LIQUIDACION presentó la documentación que soporta la causal objetiva de terminación del contrato, pero que no se puede desconocer que la trabajadora no ha sido

10 JUN 2022

RESOLUCION No. (1978) DE 2022 HOJA No. 4

Continuación de Resolución "**Por medio de la cual se resuelve un recurso de Reposición en contra de la Resolución No. 115 del 21 de febrero de 2020**"

dada de alta en su proceso de rehabilitación por enfermedad laboral resolviendo negar el permiso para dar por terminado el contrato de trabajo de la señora RUTH MARIA CAYCEDO PEREZ

Respecto a la liquidación de la empresa INDUPALMA LTDA, el recurrente reitera que tal como se relató el pasado 30 de octubre de 2019, la empresa inició un proceso liquidatorio según consta en el acta No. 90, proceso que se está llevando a cabo. Siendo claro que la motivación que llevó a la empresa a elevar la presente solicitud es de carácter netamente económico proceso que es además de conocimiento público. Siendo claro que la situación en que se encuentra la empresa no tiene ningún tipo de relación con la situación de carácter médico o las patologías que pueda presentar la trabajadora.

Que dicha situación se encuentra tipificada en el literal e del artículo 61 del C.S.T. como causal objetiva para dar por terminado el contrato de trabajo, encontrándose reglada en el literal b) de la circular 049 de 2019, el cual, de acuerdo con el lineamiento del ministerio para la solicitud de la autorización de despido, solo requiere la demostración fáctica de la causal objetiva como requisito a cargo del empleador.

En relación con el estado de salud de la trabajadora la recurrente manifiesta: Que la trabajadora se encuentra vinculada a la empresa mediante contrato a término indefinido en el cargo de Operario Agrícola siendo debidamente afiliada al Sistema de Seguridad Social Integral desde el inicio de la relación laboral, es decir desde el 28 de octubre de 2013.

Relaciona los antecedentes de la trabajadora en relación con salud ocupacional, manifestando que: El 1 de diciembre de 2014 sufrió un accidente de trabajo afectándose la rodilla izquierda y derecha en un encuentro deportivo al chocarse con una deportista. El 10 de noviembre de 2015 sufrió un accidente de trabajo alzando un racimo que pesaba entre 5 y 20 kilos y al agacharse sintió un dolor en el abdomen. El 9 de julio de 2016 recibió restricciones medicas hasta el 9 de agosto de 2016 por la carga de la rodilla derecha, el 15 de noviembre de 2016 se ordenó reubicación laboral por medico particular. El 28 de diciembre de 2016 la IPS Servimedisst expidió recomendaciones por 4 meses para movimientos de muleca, derecha y carga hasta 2 kilos, posteriormente el 5 de enero de 2017 la EPS Coomeva ordenó la reincorporación ocupacional y recibió recomendaciones medico laborales determinando las patologías en primera oportunidad de origen laboral, por lo que la ARL se opuso al mismo. El 29 de junio de 2018 sufrió accidente de trabajo desempeñándose como operaria agrícola al meter el pie derecho en un hueco generando dolor e inflamación en la rodilla derecha. Se determinó que padecía un esguince de rodilla, recibió recomendaciones laborales hasta el 23 de septiembre del mismo año renovándose hasta el 20 de diciembre de 2018. El 29 de enero de 2019 recibió recomendaciones por 3 meses del médico laboral de la empresa, las cuales fueron actualizadas el día 24 de mayo de 2019, hasta el 27 de septiembre del mismo año, determinando que podía realizar labores en el germinador y en el archivo organizando historias ocupacionales en el área de SST. La ARL Bolívar remitió el caso a la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Magdalena y la misma emitió dictamen el 22 de julio de 2019 mediante diagnóstico del 17 de octubre de 2019 donde se concluyó que el padecimiento de síndrome de túnel carpiano en extremidad derecha de origen laboral y por ello fue reubicada en labores administrativas.

Indica también la recurrente que en cada uno de los episodios antes descritos la trabajadora ha recibido las prestaciones asistenciales y económicas correspondientes y ha contado con el acompañamiento de la empresa para lograr su rehabilitación. Que la ARL dando respuesta a una petición elevada bajo radicado No. 163 del 13 de febrero de 2020 manifestó que, de los casos reportados, uno solo encuentra abierto, dando claridad a que los demás se encuentran cerrados por haber recibido el tratamiento para rehabilitarse de forma integral. Indica que los casos reportados no son imputables a la empresa, se han dado por fuerza mayor, que no ocurrieron por omisión de la empresa o por culpa patronal y que no se pueden valor de norma

Continuación de Resolución "**Por medio de la cual se resuelve un recurso de Reposición en contra de la Resolución No. 115 del 21 de febrero de 2020**"

aislada al estado de salud de la trabajadora. Que en el caso del evento abierto aún no ha sido determinada la pérdida de capacidad laboral, que se encuentra en proceso de rehabilitación.

En cuanto a la interpretación errónea por parte de la Coordinadora de la Dirección Territorial del Cesar, indica la recurrente que tal como se manifiesta en el artículo 61 del C.S.T., literal e) señala que el contrato de trabajo termina por liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento de manera que el despido del trabajador siempre será legal. Y que esta normatividad exige al empleador pedir autorización al Ministerio de Trabajo para el caso de los aforados por estado de salud. Que no se puede obviar que la liquidación o cierre de la empresa es una decisión unilateral prevista en la ley.

Sobre este último punto cita una sentencia de la Corte Suprema de Justicia (No. 68773 del 16-10-2019) e indica que conforme esta se puede concluir que se encuentran ante una justa causa de despido siendo un motivo legal de extinción del vínculo laboral, es decir una justa objetiva.

Manifiesta que encontrándose la empresa se encuentra en estado de liquidación, tal como lo concluyó la Coordinadora le asistía la obligación a la empresa de solicitar el permiso para despedir, en razón al estado de salud de la trabajadora, y para ello la empresa tuvo en cuenta el contenido del literal b) de la Circular 049, presentando la solicitud de autorización de terminación del vínculo laboral junto con los documentos que permitan establecer con claridad la existencia de la causal objetiva.

Indica además que el despacho al estudiar la solicitud se remitió al contenido del literal b) de la citada circular, pero hizo una valoración errónea pues introdujo en el análisis la carga dada al empleador para otras dos modalidades diferentes de terminación del contrato de trabajo, como son: expiración del plazo o la terminación de la obra contratada, situaciones ambas que tienen como condición una situación cierta resolutoria y no las causales económicas de viabilidad del negocio como lo es el proceso de liquidación.

También indica que INDUPALMA no pretendió invocar una causal de expiración del plazo o terminación de la obra o labor contratada, toda vez que la trabajadora se encuentra vinculada a través de contrato de trabajo a término indefinido, que se encuentra demostrado con el aporte del contrato de trabajo de la señora RUTH MARIA CAYCEDO PEREZ.

Aclara que el estado de liquidación es una causal objetiva y no una simple exigencia del empleador y que por tanto debe ser tramitada bajo los parámetros de la circular 049 del primero de agosto de 2019, sin que el inspector supedita a una interpretación ampliada a las cargas que deba probar la empresa para el trámite de su autorización.

Cita nuevamente la circular 049 indicando que establece como causales los literales A, B, C y D indicando que dicha en su literal B) no contempla todas las causales que tiene el artículo 61 del C.S.T., pues solo cita la de terminación y/o expiración del plazo, cuando la normatividad legal es más amplia y cita varias sentencias para afirmar que la solicitud presentada gira en torno a lo previsto en el literal B) de la Circular 049 de 2019, como causal objetiva y que debe procederse por parte del empleador a solicitar la autorización ante el Ministerio de trabajo cuando se trate de despido de trabajadores que presenten disminución física o psíquica.

También se pronuncia frente al ALTA DEL TRABAJADOR Y PROCESO DE REHABILITACION, para indicar que técnicamente el alta médica se refiere a la certificación del médico tratante del término de los tratamientos médicos, quirúrgicos, terapias de rehabilitación y otros para lograr la mejoría del paciente, manifestando que los tratamientos o procedimientos a llevar a cabo por el médico tratante según la Corte

Continuación de Resolución "**Por medio de la cual se resuelve un recurso de Reposición en contra de la Resolución No. 115 del 21 de febrero de 2020**"

Constitucional quien tiene la competencia para determinar cuando una persona requiere un procedimiento tratamiento o medicamento para promover proteger o recuperar su salud es el médico tratante. Resalta que cuando el trabajador ha recibido tratamientos, recomendaciones y se encuentra en proceso de rehabilitación, se puede hablar de alta médica, tal como sucede con la trabajadora RUTH MARIA CAYCEDO PEREZ quien recibió recomendaciones hasta el mes de abril de 2020. Y por otro lado indica que la fase de rehabilitación es un proceso que resulta de la aplicación integrada de muchos procedimientos para lograr que el paciente recupere un estado funcional óptimo.

La apodera de la empresa indica que no comparte las razones consignadas en la Resolución 115 de 2020 expedida por la Coordinadora del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de la Dirección Territorial del Cesar, ya que supeditó la autorización a que la trabajadora no ha sido dada de alta, ya que se concibió el término "dar de alta" como la culminación del proceso de rehabilitación, es decir que no tenga situación médica alguna activa, lo que contraría la norma, pues implicaría que el trabajador ha dejado de estar en estado de protección especial ya que no padece ninguna patología de forma tal que no estaría el ministerio de Trabajo facultado para autorizar la terminación de un contrato de trabajo, pues intervendría en la autonomía de la voluntad del privado al condicionar una relación que no tiene protección alguna. La Coordinadora fue más allá de lo legalmente reglado en los casos de terminación objetiva para la liquidación, pues no obedece a una casual basada en la condición en la que se ha celebrado y transcurrido el contrato y mucho menos en el estado de salud de la trabajadora.

También aclara que el hecho de que la trabajadora tenga un tratamiento actual y recomendaciones hasta abril del 2020, por el diagnóstico del túnel Carpio de su mano derecha, no impide que se conceda la autorización, por cuanto, la atención médica estará a cargo a la ARL BOLIVAR, en aplicación al parágrafo 2 del artículo 1 de la Ley 776 de 2002, caso en el cual debe continuar la ARL proporcionando las prestaciones asistenciales y económicas hasta que logre su recuperación y rehabilitación, por lo que no es viable supeditar un permiso para despedir que en este caso se reduce a que el trabajador sea dado de "alta"

IV. PRUEBAS ALLEGADAS EN LA ACTUACIÓN

Obra en el expediente las siguientes pruebas:

PRUEBAS APORTADAS POR EL SOLICITANTE:

- Copia de los estados financieros de la empresa año 2016,
- Copia de los estados financieros de la empresa año 2017,
- Copia de los estados financieros de la empresa año 2018,
- Copia acta No. 90. Elevada a escritura pública No. 1242 de la notaría 46 inscrita el 30 de octubre de 2019, inscrita a su vez ante la Cámara de Comercio de Bogotá el 31 del mismo año, bajo el número 02520737 del libro IX y en la que la sociedad fue declarada disuelta y en estado de liquidación.
- Copia del aviso en prensa publicado en el diario el 13 de noviembre de 2019, dando aviso a los acreedores de la decisión del máximo órgano social de disolver y liquidar la empresa.
- Organigrama de la empresa,
- Descripción del cargo
- Contrato de trabajo de la trabajadora
- Soporte de las patologías del trabajador en CD

Continuación de Resolución "**Por medio de la cual se resuelve un recurso de Reposición en contra de la Resolución No. 115 del 21 de febrero de 2020**"

- Oficios dirigidos a la ARL Seguros Bolívar para que certifique si el trabajador ha recibido prestaciones económicas o asistenciales en esa entidad
- Oficio a la EPS Coomeva para que certifique si el trabajador ha recibido prestaciones económicas o asistenciales en esa entidad.
- Como anexos aporta poder y certificado de cámara de comercio de la empresa

PRUEBAS APORTADAS POR LA TRABAJADORA:

- Escrito de fecha 20 de enero de 2020 con radicado interno 061, aportando los siguientes documentos:
- Copia de la historia clínica sobre sus diagnósticos médicos, de síndrome de túnel del carpo en mano derecha, esguince y torcedura de rodilla derecha, además resultado prueba y control de embarazo, copia de calificación de origen de enfermedad laboral con fecha 18 de julio de 2019, copia historia clínica y órdenes médicas de fecha 17 de octubre de 2019 que dan fe de los procedimientos médicos pendientes, copia de respuesta a la propuesta de acuerdo de retiro voluntario.

PROCEDIMIENTO Y PRUEBAS DECRETADAS POR EL DESPACHO:

Auto de trámite No. 1066 de fecha 27 de diciembre de 2019, emitido por la doctora Belinda del Rosario Torres Infante, Coordinador del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámite de la D. T del César, a través del cual se ordena comunicar a la apoderada de la empresa el inicio de la actuación, así como ordena darle traslado a la trabajadora RUTH MARIA CAYCEDO PEREZ por un término de diez días para que ejerza su defensa y derecho de contradicción, solicitar a la ARL SEGUROS BOLIVAR y EPS COOMEVA para que certifique si el trabajador ha recibido prestaciones económicas o asistenciales de esa entidad indicando la causa- accidente o enfermedad, patología y tratamientos que se le hayan reconocido, así como las incapacidades reconocidas, si han habido orden de reubicación o restricciones médicas y ordena que se incorporen los documentos que reposan en el expediente con radicado 736 del 20 de diciembre de 2019.

Auto No. 071 que avoca conocimiento con fecha del 27 de diciembre de 2019, suscrito por la Inspectora de Trabajo Paola Carolina Quiñones Lazzo.

Oficio No. 902011-0856 de fecha 27 de diciembre de 2019, dirigido a la trabajadora RUTH MARÍA CAYCEDO, por medio del cual se le traslada la solicitud presentada por su empleador, junto con guía de 472 RA225250490C0, correo electrónico de fecha 2 de enero de 2020 dirigido a la trabajadora, donde le envían la comunicación traslado solicitud de autorización para terminación del contrato.

Oficio No. 9020011-0857 de fecha diciembre 27 de 2019, dirigida a la doctora MARIA JIMENA ESCANDON GARCIA donde le comunican la iniciación de la actuación administrativa, enviada con correo electrónico de fecha 7 de enero de 2020.

Oficio No. 9020011-0858 de fecha diciembre 27 de 2019 dirigida a SEGUROS BOLIVAR, mediante la cual se le solicita certifique si el trabajador ha recibido prestaciones económicas o asistenciales de esa entidad indicando la causa- accidente o enfermedad, patología y tratamientos que se le hayan reconocido, así como las incapacidades reconocidas, si ha habido orden de reubicación o restricciones médicas y si se le ha dado de alta médica.

Continuación de Resolución "**Por medio de la cual se resuelve un recurso de Reposición en contra de la Resolución No. 115 del 21 de febrero de 2020**"

Oficio No. 9020011-0859 de fecha diciembre 27 de 2019 dirigida a COOMEVA E.P.S., mediante la cual se le solicita certifique si el trabajador ha recibido prestaciones económicas o asistenciales de esa entidad indicando la causa- accidente o enfermedad, patología y tratamientos que se le hayan reconocido, así como las incapacidades reconocidas, si ha habido orden de reubicación o restricciones médicas y si se le ha dado de alta médica.

Oficio No. 9020011-0050 del 29 de enero de 2020 dirigido a SEGUROS BOLIVAR solicita responder de manera clara y precisa si la trabajadora le fue dada de alta en su proceso de rehabilitación, conforme se le solicitó en oficio No. 0858 del 27 de diciembre de 2019.

Oficio No. 902011-0051 dirigido a COOMEVA EPS reiterándole la solicitud de información solicitada el 7 de diciembre de 2019 mediante oficio No. 0859.

Oficio No. 902011-0856 del 27 de diciembre de 2019 dirigido a la trabajadora RUTH MARIA CAYCEDO PEREZ mediante la cual se da traslado de la solicitud de autorización para terminación de contrato.

Oficio No. 9020011-0107 dirigido a la doctora María Jimena Escandón García, apoderada de la empresa solicitándole información sobre unos oficios que no fueron adjuntados.

V. FUNDAMENTOS LEGALES Y COMPETENCIA

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

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

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

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

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

De conformidad con el Auto de Poder Preferente No. 0044 de 30 de octubre de 2020, expedido por el despacho del Viceministro de Relaciones Laborales e Inspección, a la luz del artículo 32 de la Ley 1562 de

Continuación de Resolución "**Por medio de la cual se resuelve un recurso de Reposición en contra de la Resolución No. 115 del 21 de febrero de 2020**"

2012, inciso 9, se ha otorgado la competencia a este Grupo Interno de Trabajo Unidad de Investigaciones Especiales, para resolver el presente Recurso.

VI. CONSIDERACIONES DEL DESPACHO

Este despacho considerará cada uno de los motivos de inconformidad expuestos por la recurrente a efectos de definir si es viable acceder a Reponer la Resolución No. 115 del 21 de febrero de 2020 preferida por la Coordinadora del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de la Dirección Territorial del Cesar, por medio de la cual se resolvió una solicitud de autorización a empleador para la terminación de contrato de trabajo con fuero ocupacional de la señora RUTH MARÍA CAYCEDO FÉREZ.

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

Que el artículo 26 de la ley 361 de 1997, el artículo 54 de la Constitución Nacional, así como el numeral 24 del literal a del artículo 2 de la Resolución 2143 del 2014, que establece las competencias asignadas sobre la autorización de la terminación de los contratos de trabajo en razón de la limitación física del trabajador, en el caso de lo contemplado en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, sentencia C-531 del 10 de mayo de 2000 que consagra el fuero de discapacidad y la mediación de la autorización del inspector de trabajo, relata las facultades del Ministerio de Trabajo indicando que obedecen al mandado legal que lo faculta y limita al inspector de trabajo para que verifique, constate y analice si la solicitud de autorización de despido se encuentra soportada y ajustada a los supuestos normativos, mas no para que califique o declare derechos.

También, transcribe algunos de los lineamientos que contiene la Circular No. 0049 del 1 de agosto de 2019 como criterios para autorizar la terminación de la relación laboral de los trabajadores que se encuentren en condición de discapacidad o de debilidad manifiesta por razones de salud, así:

- a) Cuando el empleador solicita la terminación del vínculo y manifiesta que existe justa causa de despido.
- b) Cuando el empleador solicita la terminación del vínculo y manifiesta que existe una causal objetiva
- c) Cuando la discapacidad o situación de salud del trabajador sea incompatible e insuperable con el cargo que desempeña.
- d) Cuando el empleador solicita la terminación del vínculo laboral pero no alega justa causa de despido o causal objetiva, ni acredita haber agotado el proceso de reincorporación del trabajador en situación de discapacidad.

De igual manera reitera que una vez revisado el expediente en el caso de estudio el empleador solicita la terminación de un contrato de trabajo bajo una causal objetiva por encontrarse en liquidación y cita los argumentos esgrimidos por la apoderada de la empresa INDUSTRIAL AGRARIA LA PALMA – INDUPALMA EN LIQUIDACION, manifestando que permiten establecer con claridad la existencia de una causal objetiva, tal como lo contempla la Circular 049 de 2019 emitida por el Ministerio de Trabajo y que estableció los criterios a tener en cuenta por parte del inspector de trabajo con la autorización en estos casos. De igual manera enuncia las pruebas documentales aportadas por el solicitante, así como cita los argumentos esgrimidos por la trabajadora RUTH MARIA CAYCEDO FERREZ, entre los cuales aduce los diferentes accidentes y/o enfermedades que ha presentado, así como los tratamientos, exámenes y recomendaciones emitidas por los profesionales de salud acscritos al sistema de seguridad social y a la empresa para la cual trabaja.

Continuación de Resolución "**Por medio de la cual se resuelve un recurso de Reposición en contra de la Resolución No. 115 del 21 de febrero de 2020**"

Continúa la funcionaria de primera instancia indicando que la ARL SEGUROS BOLIVAR, respondió un requerimiento hecho mediante oficio recibido con radicado interno No. 163 de fecha 13 de febrero de 2020 y el cual manifiesta textualmente:

"la señora RUTH MARIA CAYCEDO PEREZ identificada con cedula de ciudadanía número 1098763919, en la afiliación con esta ARL históricamente presentó cuatro (4) eventos – accidentes con un (1) registro de enfermedad, los cuales se relacionan de la siguiente manera:

ACCIDENTE DE FECHA 28 DE NOVIEMBRE DE 2018: Accidente de origen común

ACCIDENTE DE FECHA 1 DE DICIEMBRE DE 2014: No solicitó prestaciones

ACCIDENTE DE FECHA 10 NOVIEMBRE DE 2015: Dado de alta en su proceso de rehabilitación

ACCIDENTE DE FECHA 29 DE JUNIO DE 2018: Dado de alta en su proceso de rehabilitación

ENFERMEDAD DE FECHA 12 DE ABRIL DE 2017. No ha sido de alta

Que la Empresa Industrial Agraria La palma – Indupalma en Liquidación a través de su apoderada solicito al Ministerio la autorización de terminación del contrato de trabajo de la señora Ruth María Caycedo Pérez manifestando que el motivo es una causal objetiva por estar en un proceso de liquidación, citando la circular 049 de 2019 del Ministerio de trabajo que estableció los criterios que deberá tener en cuenta el inspector de trabajo para proceder a la autorización en estos casos, indicando: "Criterios en los cuales se es claro en establecer que "Cuando se invoquen las causales de expiración del plazo o terminación de la obra o labor contratada y se trate de un trabajador que se haya adquirido la discapacidad durante la vigencia de la relación laboral o se encuentre en debilidad manifiesta por razones de salud, el empleador debe acreditar que se ha realizado el proceso de rehabilitación, para lo cual deberá oficial a la EPS o ARL a la que se encuentra afiliado el trabajador. Entre tanto no se haya dado el alta médica dentro del proceso de rehabilitación, la solicitud de autorización de despido se tramitará bajo lo indicado en el literal siguiente, si en todo caso existe incompatibilidad para continuar ejerciendo el cargo o cualquier otro dentro de la misma organización".

También relata que la ARL SEGUROS BOLIVAR precisó que la señora RUTH MARIA CAYCEDO PEREZ tiene una enfermedad de origen laboral desde el 12 de abril de 2017, en la cual no se la ha dado de alta en su proceso, así las cosas y teniendo claro que el inspector de trabajo no desplaza al juez, tal como lo indicó la Corte Constitucional en la sentencia C-200 de 2019, "*Es importante agregar que la intervención del inspector no desplaza al juez, quien puede asumir, cuando corresponda, el conocimiento del litigio que se trate para determinar si realmente hubo la justa causa invocada por el empleador. Efectivamente, si el inspector del trabajo otorga el permiso, este se constituye una presunción de la existencia de un despido justo*"

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

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

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

Continuación de Resolución "**Por medio de la cual se resuelve un recurso de Reposición en contra de la Resolución No. 115 del 21 de febrero de 2020**"

En relación con el estado de debilidad manifiesta del trabajador, encuentra este despacho que está demostrado que el trabajador sí tiene afectaciones de salud que le permite ser protegido bajo una estabilidad laboral reforzada, sin embargo, esta protección no es absoluta, sino, que como todo derecho subjetivo tiene un alcance limitado o temporal, tal como lo consagra el artículo 25 de la Ley 361 de 1997 y que prescribe:

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

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

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

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

Lo anterior se afirma del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, pues, claramente, en ese precepto no se prohíbe el despido del trabajador en situación de discapacidad, lo que la Ley sanciona es que tal acto esté precedido de un criterio discriminatorio. Obsérvese que la citada norma dispone que "*ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación*", lo que, contrario sensu, quiere decir que, si el motivo no es su estado biológico, fisiológico o psíquico, la protección que tiene la Ley no opera.

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

"(a) La prohibición del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 pesa sobre los despidos motivados en razones discriminatorias, lo que significa que la extinción del vínculo laboral soportada en una justa causa legal es legítima.

(b) A pesar de lo anterior, si, en el juicio laboral, el trabajador demuestra su situación de discapacidad, el despido se presume discriminatorio, lo que impone al empleador la carga de demostrar las justas causas alegadas, so pena de que el acto se declare ineficaz y se ordene el reintegro del trabajador, junto con el pago de los salarios y prestaciones insolutos, y la sanción de 30 días de salario.

(...)

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

Continuación de Resolución "**Por medio de la cual se resuelve un recurso de Reposición en contra de la Resolución No. 115 del 21 de febrero de 2020**"

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

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

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

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

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

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

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

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

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

"Si el sistema constitucional estuviese compuesto por derechos ilimitados sería necesario admitir (1) que se trata de derechos que no se oponen entre sí, pues de otra manera sería imposible predicar que todos ellos gozan de

Continuación de Resolución "**Por medio de la cual se resuelve un recurso de Reposición en contra de la Resolución No. 115 del 21 de febrero de 2020**"

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

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

"Es de reiterar, según lo señalado por esta Corte con anterioridad, que la legislación que favorezca a los discapacitados "no consagra derechos absolutos o a perpetuidad que puedan ser oponibles en toda circunstancia a los intereses generales del Estado y de la sociedad, o a los legítimos derechos de otros"1.

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

Nuevamente esta Coordinación reitera que la garantía a la estabilidad laboral contenida en el artículo 26 de la Ley 351 de 1997, tiene el propósito de brindar protección contra la discriminación en el trabajo (*entendida esta como lo prevé el Convenio 111 de la OIT y los artículos 7 al 14 de la recomendación 169 que es complementaria o reglamentaria del Convenio 159*). Con este propósito, la estabilidad laboral reforzada sirve de medio idóneo y necesario para la materialización de la readaptación profesional y en el empleo de las personas con una discapacidad relevante en el trabajo, cuyo fundamento específico internacional, para el mundo del trabajo, se encuentra en las recomendaciones 99 y 168 de la OIT. Tales fines son promovidos por los distintos instrumentos internacionales de derechos humanos de orden universal y americano vinculantes para Colombia con la ratificación (*en virtud de lo previsto en los artículos 53, 93 y demás preceptos de la Constitución que sustentan el concepto de bloque de constitucionalidad*), y pregonan y garantizan la inclusión social de las personas en condiciones de «discapacidad» o «invalidez», términos empleados por esos instrumentos internacionales.

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

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

1978

10 JUN 2022

RESOLUCION No. (

) DE

2022 HOJA No. 14

Continuación de Resolución "**Por medio de la cual se resuelve un recurso de Reposición en contra de la Resolución No. 115 del 21 de febrero de 2020**"

refiere también la recomendación 168 de la OIT que regula específicamente el tema de la igualdad de las personas con discapacidad en el campo del trabajo".

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

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

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

En cuanto a los argumentos esbozados por la parte recurrente, tenemos que al revisar las razones que motivaron a la empresa a solicitar la autorización para la terminación del contrato de trabajo de la señora RUTH MARIA CAYCEDO PEREZ, es la decisión de los socios de disolver y liquidar la empresa INDUSTRIAL AGRARIA LA PALMA LTDA. INDUPALMA LTDA, así como lo manifiesta en la solicitud presentada ante el ministerio de Trabajo a folio 4 del expediente, además de señalar las cifras con las que soporta las razones que impulsaron esta decisión de parte de los socios de la compañía. De igual forma al analizar el recurso de reposición y en subsidio el de apelación se observa que el recurrente ratifica que la solicitud se elevó a causa de la decisión de disolución y liquidación de la compañía tomada por los socios en acta de junta de socios de fecha 30 de octubre de 2019, además de ser esta, una causal legal contemplada en el artículo 61 del C.S.T. como causal de terminación del contrato de trabajo. De igual manera se constata que a folios 52 al 83 reposa la escritura pública No. 1242 de fecha 30 de octubre de 2019 otorgada en la Notaría 46 del Círculo de Bogotá donde se determina como acto la DISOLUCION DE SOCIEDAD COMERCIAL de razón social INDUSTRIAL AGRARIA LA PALMA LTDA. INDUPALMA LTDA con Nit 860.006.780, documento en el cual se transcribe el contenido del Acta No. 90 del 30 de octubre de 2019 donde se consignó en el Resuelve:

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

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

Continuación de Resolución "Por medio de la cual se resuelve un recurso de Reposición en contra de la Resolución No. 115 del 21 de febrero de 2020"

Por otro lado, a folios del 14 al 23 reposa un certificado de Cámara de Comercio de Bogotá de fecha 14 de noviembre de 2019 donde se certifica la inscripción de la escritura pública 1242 de la Notaria 46 de Bogotá del 30 de octubre de 2019 bajo el número 02520737 del libro IX, escritura que contiene el acta 90 por medio de la cual se declara la disolución y en estado de liquidación, circunstancia corroborada el 01 de diciembre de 2021 a través del RUES.

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

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

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

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

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

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

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

Continuación de Resolución "**Por medio de la cual se resuelve un recurso de Reposición en contra de la Resolución No. 115 del 21 de febrero de 2020**"

Conforme lo evidenciado en el expediente del radicado 736 del 20 de diciembre de 2019 y de acuerdo a lo normado, observamos que efectivamente la empresa INDUSTRIAL AGRARIA LA PALMA LTDA. INDUPALMA LTDA EN LIQUIDACION con Nit: 860.006.780, se encuentra disuelta por decisión de los socios y en estado de liquidación, por lo cual, conforme la doctrina de la Superintendencia de Sociedades y la legislación comercial colombiana, es claro que estando en este estado, debe haber suspendido el desarrollo de su actividad social e iniciado los actos propios para terminar su operación y concluir en su liquidación, estando permitido para estas sociedades solamente adelantar actividades encaminadas a su inmediata liquidación, esto en concordancia con lo establecido en el literal e) del numeral 1 del artículo 61 del Código Sustantivo de Trabajo, relacionada con la terminación del contrato de trabajo por liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento.

Ahora bien, en cuanto a los lineamientos determinados en la Circular 049 de 2019 emitida por este ministerio, efectivamente se constata que el literal B se refiere a la existencia de una causal objetiva, indica que el empleador debe manifestar su solicitud por escrito y aportar los documentos que permitan establecer con claridad la existencia de la causal objetiva y que cuando el inspector de trabajo constate la existencia de la misma y corrobore que no se relaciona directamente con la situación de debilidad manifiesta por razones de salud del trabajador procederá a expedir la correspondiente autorización. Dicho esto, vemos que en la decisión emitida a través de la Resolución 115 del del 21 de febrero de 2020, la funcionaria que suscribe dicho acto administrativo, pese a establecer que la solicitud de autorización fue fundamentada en la circunstancia de liquidación de la empresa la funcionaria cita como fundamento de su decisión las causales de expiración del plazo o de terminación de la obra y basa su decisión en que la ARL SEGUROS BOLIVAR informó que la trabajadora RUTH MARIA CAYCEDO PEREZ tiene una enfermedad de origen laboral desde el 12 de abril de 2017, en la cual no se le ha dado de alta en su proceso de rehabilitación, manifestando que no es procedente autorizar la terminación del contrato, desconociendo las causales legales válidas que proceden para autorizar la terminación de un contrato de trabajo como lo es la liquidación de la empresa. Por tanto, es claro que la decisión desconoció la causal invocada por el empleador, causal resulta ser legalmente válida y se soportó tal como lo exige la ley (a través del certificado de Cámara de Comercio), y en su lugar cita como causal la expiración del plazo o terminación de la obra, aplicando los lineamientos que para esta causal indica la Circular 049 de 2019, sin apreciar que en el expediente está demostrado que la relación laboral entre la señora RUTH MARIA CAYCEDO PEREZ y la empresa INDUSTRIAL AGRARIA LA PALMA LTDA. -INDUPALMA LTDA EN LIQUIDACION se surtió a través de la suscripción de un CONTRATO DE TRABAJO A TERMINO INDEFINIDO suscrito el 28 de octubre de 2013, como consta en documento que reposa a folios del 24 al 27, lo que a simple lectura hubiese descartado la posibilidad de aplicar la causal objetiva de expiración del plazo o labor contratada.

Efectivamente el literal B) de la circular 049 del 2019 emite unos lineamientos de manera general para los eventos de las causales objetivas, como en los párrafos uno, dos cuatro y cinco, sin embargo en el párrafo tercero, dicho literal se refiere de manera específica a la causal de expiración del plazo o de terminación de la obra o labor contratada indicando que cuando se presente esta causal se debe verificar que el proceso de rehabilitación del trabajador se ha realizado y que entre tanto no se haya dado el alta médica, la solicitud debe tramitarse bajo el literal C que se refiere a la demostración de la incompatibilidad e insuperabilidad de la debilidad manifiesta o situación de salud del trabajador, lineamientos que no aplican para el caso en estudio, toda vez que la casual invocada y soportada por INDUSTRIAL AGRARIA LA PALMA LTDA. - INDUPALMA LTDA EN LIQUIDACION no corresponde a esta causal, sino que corresponde a la liquidación de la empresa, por lo que este despacho considera que le asiste razón al recurrente cuando expone lo relacionado a que la funcionaria que emitió la resolución 115 de 2020, interpretó erróneamente los lineamientos expuestos en la Circular 049 de 2019, al sustentar su decisión en una causal distinta a la

Continuación de Resolución "**Por medio de la cual se resuelve un recurso de Reposición en contra de la Resolución No. 115 del 21 de febrero de 2020**"

invocada por el empleador, y al exigir un requisito el cual no está determinado para la causal invocada por el empleador "**Liquidación de la sociedad**", sino que el mencionado requisito "que se haya dado de alta médica" al trabajador es un requisito que según la Circular 049 de 2019, está instaurado para la causal objetiva de expiración del plazo o terminación de la obra o labor contratada, causal que no concuerda con la invocada por el empleador.

En lo que respecta a la prestación de los servicios asistenciales y médicos del trabajador, dado que la enfermedad es de origen laboral, tal como quedó soportado fl. 187 a través de oficio con radicado No. 163 de fecha 13 de febrero de 2020 y por tanto le corresponde a la ARL que en este caso en particular es SEGUROS BOLIVAR atender todo el proceso de rehabilitación de la trabajadora de conformidad con lo normado en el parágrafo 2 del artículo 1 de la ley 776 de 2002 y en todo caso si fuera una enfermedad de origen común sería la EPS a la que esté afiliado el trabajador a quien le corresponde atender las patologías del trabajador mientras esté vigente la relación laboral y de manera posterior a la terminación de la misma, de acuerdo a las reglas propias que rigen la seguridad social en Colombia.

Concluye este Despacho que luego de análisis efectuado a la decisión de primera instancia y los argumentos esbozados por el recurrente en su escrito de reposición, que se evidencia la existencia de la causal objetiva que de conformidad con la circular interna Nc. 0049 del 1º de agosto de 2019, ítem "**III aspectos a tener en cuenta por el inspector de trabajo para autorizar o negar la terminación del vínculo laboral de un trabajador en situación de discapacidad o en debilidad manifiesta por razones de salud**" numeral B. y que refiere a "**Cuando el empleador solicita la terminación del vínculo y manifiesta que existe una causal objetiva**" como es el estado de liquidación de la empresa INDUSTRIAL AGRARIA LA PALMA LTDA. -INDUPALMA LTDA EN LIQUIDACION, y que la misma quedó debidamente soportada con el certificado de existencia y representación de la cámara de comercio. Para este despacho es claro que el fin del proceso liquidatorio es la realización de los activos para cubrir el pasivo externo e interno de la compañía, es decir que la sociedad una vez disuelta no desarrolla objeto social, por esta razón no le queda a este despacho más que revocar la decisión tomada en la Resolución No. 115 del 21 de febrero de 2020, por la Coordinación del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de la Dirección Territorial del Cesar.

Corolario de los argumentos esgrimidos en el presente Acto Administrativo, este despacho autorizara el despido de la señora RUTH MARIA CAYCEDO PEREZ, identificada con cédula de ciudadanía No. 1.098.763.919, suscrito con la empresa INDUSTRIAL AGRARIA LA PALMA LIMITADA EN LIQUIDACIÓN - INDUPALMA EN LIQUIDACION, habida consideración que la terminación del vínculo contractual se basa en una causal objetiva como es estar en proceso de liquidación la sociedad y no tiene como motivo de la terminación del contrato de trabajo el estado de salud de la trabajadora.

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

10 JUN 2022

RESOLUCION No. (**1978**) DE 2022 HOJA No. **18**

Continuación de Resolución "**Por medio de la cual se resuelve un recurso de Reposición en contra de la Resolución No. 115 del 21 de febrero de 2020**"

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

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO: REVOCAR en su integridad la Resolución No. 115 del 21 de febrero de 2020, emanada de la Coordinación del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de la Dirección Territorial del Cesar del Ministerio del Trabajo, y en consecuencia **AUTORIZAR** la terminación del contrato de trabajo de la señora RUTH MARIA CAYCEDO PEREZ, identificada con cédula de ciudadanía No. 1.098.763.919, suscrito con la empresa INDUSTRIAL AGRARIA LA PALMA LIMITADA EN LIQUIDACIÓN -INDUPALMA EN LIQUIDACION con NIT. No. 860006780-4, por las consideraciones contenidas en este proveído.

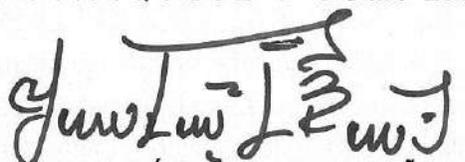
ARTÍCULO SEGUNDO: NOTIFICAR a las partes jurídicamente interesadas, el contenido de la presente resolución conforme a lo dispuesto en el artículo 4° del Decreto Legislativo No. 491 de 2020 y el numeral 9° del artículo 3° del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, así:

- EMPRESA INDUSTRIAL AGRARIA LA PALMA LIMITADA – INDUPALMA EN LIQUIDACION, a través de su apoderada, doctora María Claudia Escandón García, al correo electrónico mcescandon@escandonabogados.com y/o en la carrera 11 No. 86-53 oficina 701 Edificio Segovia de la ciudad de Bogotá, D.C., y a la apoderada especial Dra. MARIA JIMENA ESCANDON GARCIA, E-mail de notificaciones: mjescandon@escandonabogados.com
- A la trabajadora RUTH MARIA CAYCEDO PEREZ, identificado con cedula de ciudadanía No. 1.098.763.919 al correo electrónico: rmcp17@hotmail.com, Dirección: calle 4 A # 6 B – 28 Barrio La Marina de San Alberto, Cesar, tel. 3163885163

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

ARTICULO CUARTO: LIBRAR las comunicaciones pertinentes.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE


HERNÁN LEAL BRIÑEZ

10 JUN 2022

Coordinador del Grupo Interno de Trabajo Unidad de Investigaciones Especiales.

Proyecto: Lalvarez
Aprobó: Hleal.