



El empleo
es de todos

Mintrabajo

NOTIFICACIÓN POR AVISO

En atención al párrafo segundo del artículo 69 de la Ley 1437 de 2011, que dispone:

“Cuando se desconozca la información sobre el destinatario, el aviso, con copia íntegra del acto administrativo, se publicará en la página electrónica y en todo caso en un lugar de acceso al público de la respectiva entidad por el término de cinco (5) días, con la advertencia de que la notificación se considerará surtida al finalizar el día siguiente al retiro del aviso.” Se procede a fijar copia de la Notificación por aviso”. Con ocasión a trámite de solicitud de autorización de despido de un trabajador en situación de discapacidad. El trabajador de la empresa **CONSORCIO CONDUGAS SAS - GUILLERMO ALCIDES RAMIREZ** con C.C 70.196.672

Lo anterior, teniendo en cuenta que solo se cuenta con datos de dirección y no se tiene dato del correo electrónico para su notificación por esta vía.

Para los efectos de lo antes dispuesto, se publica la Resolución 2053 del 20 de octubre de 2021, **POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UNA SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN DE DESPIDO DE PERSONA EN SITUACION DE DISCAPACIDAD Y/O DEBILIDAD MANIFIESTA POR RAZONES DE SALUD** expedida por el inspector del Grupo de Atención al ciudadano y trámites **JUAN DARIO GOYES GARZON**

Se fija el día veinte cinco (25) de octubre de 2021, en cumplimiento del decreto 491 de 2020 artículo 4 y la sentencia C-242 de 9 julio de 2020

LINA MARCELA PARRA GARCIA
Funcionaria

Elaboró: Lina M

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33

Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

Teléfonos PBX

(57-1) 3779999

Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano

Bogotá Carrera 7 No. 32-63

Puntos de atención

Bogotá (57-1) 3779999 Opción 2

Línea nacional gratuita

018000 112518

Celular

120

www.mintrabajo.gov.co



Libertad y Orden

**MINISTERIO DEL TRABAJO
DIRECCION TERRITORIAL ANTIOQUIA
GRUPO DE ATENCIÓN AL CIUDADANO Y TRÁMITES**

RESOLUCIÓN NÚMERO 2053

(OCTUBRE 20 DE 2021)

POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UNA SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN DE DESPIDO DE PERSONA EN SITUACION DE DISCAPACIDAD Y/O DEBILIDAD MANIFIESTA POR RAZONES DE SALUD

El suscrito Inspector de Trabajo y Seguridad Social adscrito al Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de la Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo en Antioquia, en uso de las facultades legales conferidas en la Resolución No. 0744 del 26 de marzo de 2019 del Ministerio del Trabajo y los artículos 61 y 62 del Código Sustantivo del Trabajo, el artículo 16 del Decreto 2351, el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, el artículo 4 de la Ley 776 de 2002, las Sentencias C-531-00 de 5 de mayo de 2000 y C-200-19 de 15 de mayo de 2019 de la Corte Constitucional, el numeral 31 del artículo 7° de la Resolución 2143 de veintiocho (28) de mayo de 2014, en concordancia con lo establecido en el numeral 28 del literal A del artículo 2° de la Resolución antes descrita y el Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015, y

CONSIDERANDO

I. ANTECEDENTES Y TRAMITE PROCEDIMENTAL.

Mediante **Radicado No. 11EE2019710500100010718 del 12 de julio de 2019**, la empresa CONSORCIO CONDUGAS-S.A.S con NIT 19154820, obrando en calidad de empleador, solicitó a esta Dirección Territorial en Antioquia del Ministerio del Trabajo autorización de terminación de la relación laboral del trabajador(a) GUILLERMO ALCIDES RAMIREZ ORREGO, identificado(a) con cedula de ciudadanía No. 70.196.672, quien se encuentra bajo el amparo de la figura constitucional de estabilidad laboral reforzada por presentar condición de discapacidad o de debilidad manifiesta por razones de salud.

Mediante **Auto No. 4095 del 27 de junio de 2019**, se asignó a el(la) Inspector(a) del Trabajo y Seguridad Social, adscrito(o) al Grupo de Atención al Ciudadano y Tramites -en adelante GACT- del Ministerio de Trabajo, Dr.(a) MARIA CLAUDIA VASQUEZ SALAZAR, para dar trámite correspondiente a la solicitud elevada para terminación de la relación laboral de el(la) trabajador(a) GUILLERMO ALCIDES RAMIREZ ORREGO.

Mediante **Auto No. 4216 del 13 de agosto de 2019** se avocó conocimiento de la solicitud radicada bajo No. **11EE2019710500100010718 del 12 de julio de 2019** y/o se decretaron pruebas por parte de el(la) Inspector(a) del Trabajo y Seguridad Social GACT del Ministerio de Trabajo, Dr.(a) MARIA CLAUDIA VASQUEZ SALAZAR, para impartirle el trámite correspondiente de conformidad al procedimiento administrativo común y principal establecido en el Título III del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo (Ley 1437 de 2011).

Continuación de Resolución "POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UNA SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN DE DESPIDO DE PERSONA EN SITUACION DE DISCAPACIDAD Y/O DEBILIDAD MANIFIESTA POR RAZONES DE SALUD".

Mediante oficio del 14 de agosto de 2019 se comunicó a la empresa del **Auto No. 4216 del 13 de agosto de 2019**.

Mediante oficio del 14 de agosto de 2019 se procuró infructuosamente comunicar al trabajador del **Auto No. 4216 del 13 de agosto de 2019**.

Mediante oficio bajo radicado No. 08SE2021710500100012426 del 7 septiembre de 2021 se requirió a la empresa con el fin de que indicara la dirección electrónica de la parte solicitante (empresa) y trabajador en la cual recibirán notificaciones o comunicaciones.

Mediante fijación del **20 de septiembre de 2021** se publicó el aviso en la página web de la entidad para la notificación del **Auto No. 4216 del 13 de agosto de 2019** al trabajador.

Fecha: 20-09-2021

Notificación de Actos Administrativos

Buscar

✓ Su petición ha terminado con éxito.

Documento	Título	Tamaño	Fecha de creación
<input type="checkbox"/>	NOTIFICACION-AVISO-DT ANTIOQUIA- AUTO AVOCA 4216 - Guillermo Alcides 2 .pdf	14,7MB	Hace 1 segundo
<input type="checkbox"/>	NOTIFICACION-AVISO-DT ANTIOQUIA- AUTO AVOCA 4213 LUIS JOSE DE JESUS ESTRADA.pdf 2.pdf	10,6MB	Hace 3 segundos

Posteriormente se realizó desfijación en la Página web, con fecha del **5 de octubre del 2021** de los ACTOS ADMINISTRATIVOS que a continuación relaciono, Ruta de publicación: <http://www.mintrabajo.gov.co/web/guest/atencion-al-ciudadano/notificaciones/actos-administrativos>

Mediante **Auto No. 702 del 18 de febrero de 2020**, se reasignó a el(la) Inspector(a) del Trabajo y Seguridad Social GACT del Ministerio de Trabajo, Dr.(a) JUAN DARIO GOYES GARZON, para dar continuidad al trámite de la referencia.

El Ministerio del Trabajo adoptó medidas transitorias por motivo de la emergencia sanitaria generada por la COVID-19, por lo cual los términos procesales de las solicitudes de autorización de terminación del vínculo laboral de trabajadores en estado de discapacidad y/o debilidad manifiesta, **ESTUVIERON SUSPENDIDOS ENTRE EL 17 DE MARZO DE 2020 Y EL 9 DE SEPTIEMBRE DE 2020**, de conformidad con la Resolución No. 0784 del 17 de marzo de 2020 del Ministerio del Trabajo, Resolución 1462 del 25 de agosto de 2020 del Ministerio de Salud y Protección Social, Decreto 1168 del 25 de agosto de 2020 del Ministerio del Interior, Circular Interna No. 057 del 01 de septiembre de 2020 del Ministerio del Trabajo y Resolución 1590 del 8 de septiembre 2020 del Ministerio del Trabajo.

Continuación de Resolución "POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UNA SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN DE DESPIDO DE PERSONA EN SITUACION DE DISCAPACIDAD Y/O DEBILIDAD MANIFIESTA POR RAZONES DE SALUD".

II. DEL LA SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN DE DESPIDO DE PERSONA EN SITUACION DE DISCAPACIDAD Y/O DEBILIDAD MANIFIESTAS INTERPUESTA POR CONSORCIO CONDUGAS SAS (R. L. GUILLERMO ALCIDES RAMIREZ ORREGO).

Hechos que fundamentan la solicitud.

1. El Sr. GUILLERMO ALCIDES RAMIREZ ORREGO, identificado con cedula de ciudadanía No. 70.196.672,
Establecido una relación laboral con CONSORCIO CONDUGAS-S.A.S a través de contrato por duración de obrar labor el día 13 de junio de 2018, con el objetivo de brindar los servicios de construcción de obras civiles, obras y demás actividades conexas para la conexión al sistema de distribución de gas natural de EEPPM.S. teniendo a su cargo una cuadrilla completa de instaladores.
2. Entre los meses de julio y agosto de 2018 el Sr. RAMIREZ, se presentaba a su lugar de trabajo en estado de embriaguez al punto de tener que ausentarse del trabajo.
3. El día 13 de agosto de 2018 se le realiza un llamado de atención por parte de su jefe directo mediante memorando 1962, en el cual el Sr. Ramírez se compromete a no continuar consumiendo bebidas alcohólicas y a no ausentarse más del lugar de trabajo, argumentando que va a buscar ayuda.
4. El día 6 de septiembre la empresa desde el área de psicología cita al Sr. RAMIREZ por medio de memorando 10596, debido a que sus compañeros de trabajo y su personal a cargo evidenciaban su reiterada conducta durante el mes de agosto presentándose así en estado de embriaguez a laboral y ausentarse de su trabajo, en la diligencia el trabajador acepta que tiene una cierta dependencia por las bebidas alcohólicas, por lo cual la empresa procede a remitirlo a su EPS para que inicie tratamiento.
5. El 23 de noviembre del mismo año se reporta que el Sr. Ramírez volvió ausentarse de la obra dejando la labor asignada y las personas que tenía a su cargo, cuando se logra establecer comunicación con el trabajador este informa que ha estado bebiendo alcohol otra vez y que boto los documentos y el celular de.
6. El día 29 de noviembre de 2018 se cita a descargos al Sr. GUILLERMO ALCIDES RAMIREZ ORREGO, donde esté en la diligencia acepta que se ausento de la obra y nuevamente está consumiendo bebidas alcohólicas, se le recuerda el compromiso que adquirió de someterse a tratamiento en la EPS, también se le advirtió que la falta que está infringiendo podría llevarlo a la terminación del contrato de trabajo.
7. Los días 22, 23 y 24 de 2019 el Sr. Ramírez no se presenta a laboral y tampoco se pone en contacto con la empresa, cuando se logra establecer comunicación con el trabajador, este manifiesta que había estado bebiendo y que iba a ir a SAMIEN o la EPS por que se estaba sintiendo muy mal y se presentaría a trabajar el 26 de febrero, por lo anterior se cita nuevamente a descargos, en la diligencia manifiesta que no fue a la EPS, que no había vuelto al grupo de apoyo ni a las citas con la psicóloga y que tampoco se estaba tomando los medicamentos para su recuperación.
8. El día 27 de julio se vuelve a citar a descargos al Sr. Ramírez, puesto que el 21 de junio del año en curso volvió a llegar en estado de embriaguez conduciendo su moto colocando en riesgo su vida, ausentándose nuevamente de su trabajo dejando la obra asignada y el personal a cargo a la deriva, en la diligencia informo que había abandonado el tratamiento y no muestra interese en continuar en este.

Causal alegada como fundamento de la solicitud.

Causal alegada como fundamento de la solicitud.

"...frente a esta consideración solicito tener en cuenta lo determinado en el artículo 60 del código sustantivo del trabajo.

Artículo 60. PROHIBICIONES A LOS TRABAJADORES. Se prohíbe a los trabajadores: presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o fragas enervantes.

- Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso del (empleador), excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.

Continuación de Resolución "POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UNA SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN DE DESPIDO DE PERSONA EN SITUACION DE DISCAPACIDAD Y/O DEBILIDAD MANIFIESTA POR RAZONES DE SALUD".

ARTÍCULO 58. OBLIGACIONES ESPECIALES DEL TRABAJADOR. Realizar personalmente la labor, en los términos estipulado; observar los preceptos del reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular imparta el empleador o sus representantes, según el orden jerárquico establecido.

- Observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y ordenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.

ARTICULO 62. TERMINACIÓN DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA. Cualquiera violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumbe al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convecciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

- Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento.

- La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico del (empleador) o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes."

Pruebas allegadas con la solicitud.

1. Contrato individual de trabajo por la duración de una obra o labor. Y 10 Folio 5, 6,7 y 8
2. Política de prevención de consumo de alcohol y drogas. Folio 9 y 10
3. Manual de funciones. Folio 11 y 12
4. Memorando No. 10596. Folio 1
5. Consentimiento informado Tratamiento de adicciones. Folio 14 y 15
6. Citación a de descargo 24 de noviembre. Folio 16
7. Diligencia de descargos 29 de noviembre de 2018. Folio 17, 18, 19, 20 y 21
8. Citación a descargos 23 de febrero 2019. Folio 22
9. Diligencia de descargo 26 de febrero 2019. Folio 23, 24, 25, 26, 27
10. Citación a descargos 26 de junio 2019. Folio 28
11. Diligencia de descargo 27 de junio. Folio 29, 30, 31, 32, 33
12. Correo electrónico 4 y 5 de julio 2019. Folio 33

III. DE LA CONTESTACIÓN DEL TRABAJADOR GUILLERMO ALCIDES RAMIREZ FRENTE A LA SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN DE DESPIDO.

Hechos que fundamentan la contestación a la solicitud

Pese a haber sido notificado el 5 de octubre de 2021 del Auto No. 4216 del 13 de agosto de 2019 el trabajador guardó silencio.

IV. CONSIDERACIONES JURÍDICAS.

La protección general a la estabilidad en el empleo de las personas en condición de discapacidad tiene su fundamento esencial en la Constitución Política, en donde se establece la obligación para el Estado de promover condiciones de igualdad real y efectiva, especialmente cuando se trata de personas que, por su situación de salud, se encuentran en una circunstancia de debilidad y por tanto merecen ser tratados como sujetos de amparo especial.

En ese orden los artículos 47, 53 y 54 de la Carta Política y los diversos Convenios e instrumentos internacionales sobre derechos humanos (que hacen parte del bloque de constitucionalidad), establecen el deber para el Estado de adelantar políticas de previsión, rehabilitación e integración social para los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos; propiciando su ubicación y reubicación laboral y el derecho a

Continuación de Resolución "POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UNA SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN DE DESPIDO DE PERSONA EN SITUACION DE DISCAPACIDAD Y/O DEBILIDAD MANIFIESTA POR RAZONES DE SALUD".

un trabajo acorde con sus condiciones de salud, así como la obligación para los empleadores de ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran.

De igual forma a través de la **Ley 361 de 1997**, el legislador estableció mecanismos de integración social de las personas en situación de discapacidad y en materia laboral, con fundamento en los principios de no discriminación, solidaridad, igualdad y respeto a la dignidad humana, dispuso entre otras, de manera específica en el artículo 26 ibidem, una protección especial en favor de los trabajadores en condición de discapacidad, a saber:

*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". (Negrillas fuera del texto)

La **Ley 1346 de 2009** aprobó para Colombia la "Convención sobre los Derechos de las personas con Discapacidad", adoptada por la Asamblea General de la Naciones Unidas el 13 de diciembre de 2006, la cual reafirma la responsabilidad del Estado de establecer mecanismos y sistemas de garantía del ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, sin discriminación por motivo de su condición.

Esta disposición que fue declarada exequible por la H. Corte Constitucional mediante Sentencia C-531 de 2000 en donde se concluyó que "carece de todo efecto jurídico el despido o la terminación del contrato de una persona por razón de su limitación sin que exista autorización previa de la oficina de Trabajo que constate la configuración de la existencia de una justa causa para el despido o terminación del respectivo contrato".

Seguidamente la **Ley Estatutaria 1618 de 2013** promueve el ejercicio efectivo de los derechos de las personas en situación de discapacidad o debilidad manifiesta, mediante la adopción de medidas de inclusión, acciones afirmativas y ajustes razonables, eliminando toda forma de discriminación por razón al estado de salud de las personas.

De otro lado, mediante las Sentencias T-100 de 1994; C-531 de 2000; T-837 de 2000; T-198 de 2006; T-03 de 2010; T-936 de 2009, T-039 de 2010; C- 824 de 2011; T-211 de 2012, T-313 de 2012, T-041 de 2014, T-673 de 2014, T- 877 de 2014, T-098 de 2015, T-692 de 2015, SU 049 de 2017, T-305 de 2018, T-041 de 2019 y C- 200 de 2019 el Alto Tribunal Constitucional ha reiterado la protección especial y la estabilidad laboral reforzada del trabajador en estado de discapacidad o debilidad manifiesta y ha definido las siguientes reglas jurídicas, a saber:

- "(i) bajo ninguna circunstancia, la discapacidad podrá obstaculizar la vinculación de una persona, a menos que se demuestre una incompatibilidad insuperable en el cargo que va a desempeñar;*
- (ii) ningún individuo que se encuentre en estado de discapacidad puede ser retirado del servicio por razón de su limitación, y*

Continuación de Resolución "POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UNA SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN DE DESPIDO DE PERSONA EN SITUACION DE DISCAPACIDAD Y/O DEBILIDAD MANIFIESTA POR RAZONES DE SALUD".

(iii) en todo caso, quien fuere despedido prescindiendo de la autorización del inspector del trabajo tendrá derecho a una indemnización equivalente a 180 días de salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a las que hubiera lugar, 1"

En igual sentido en reciente pronunciamiento la Corte Constitucional, en Sentencia C-200 de 2019 indicó: *"Bajo este criterio, se declarará la exequibilidad del numeral 15 del literal A) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, únicamente por el cargo analizado en esta oportunidad, en el entendido de que el despido del trabajador de su empleo o terminación del contrato de trabajo por razón de su condición de salud, sin la autorización de la oficina de Trabajo, no produce efectos jurídicos y sólo es eficaz en la medida en que se obtenga la respectiva autorización". 2*

En ese panorama legal, surge el deber para todo empleador que requiera despedir a un trabajador en condición de discapacidad o de debilidad manifiesta de atender los parámetros jurisprudenciales esbozados por la H. Corte Constitucional, a efectos de verificar si se encuentra protegido con el fuero de estabilidad laboral reforzada y determinar así, las consecuencias jurídicas y sociales que tal circunstancia connota, verbigracia la obligación de solicitar permiso para terminar la relación laboral, ante el Ministerio del Trabajo.

Asimismo es preciso indicar que las actuaciones que realiza el Ministerio del Trabajo en esta materia solo obedecen al mandato legal que lo ordena, el cual faculta y **limita al inspector del trabajo para que verifique, constate y analice si la solicitud de autorización de despido 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.

Indicó la Corte Constitucional en la sentencia mencionada anteriormente que *"Es importante agregar que la intervención del inspector no desplaza al juez, quien puede asumir, cuando corresponda, el conocimiento del litigio que se trabe para determinar si realmente hubo la justa causa invocada por el empleador. Efectivamente, si el inspector del trabajo otorga el permiso, este constituye una presunción de la existencia de un despido justo, pero se trata de una presunción que puede ser desvirtuada ante el juez correspondiente. Además, su actuación también está sometida a control, como la de cualquier autoridad en el Estado Social de Derecho. Con todo, es indiscutible que el reconocimiento del cambio de significación material de la Constitución que ha dado lugar a este fallo, permite que asuntos que han generado altísima litigiosidad constitucional ahora sean atendidos por una autoridad administrativa, con lo que se maximiza la eficacia del Estado y la efectividad de los derechos fundamentales de los involucrados (art. 2 superior)" 3*

A. Sujetos a quienes aplica la estabilidad laboral reforzada por razones de salud.

Considerando que la estabilidad laboral reforzada cobija a todo aquel que presente una situación de salud que le impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores y por tanto su alcance *"no se limita a quienes han sido calificados con una pérdida de capacidad laboral o cuenten con certificación que acredite el porcentaje en que han perdido su fuerza laboral"*⁴, vale la pena indicar que a través de Sentencia T-041 de 2019 la Corte Constitucional estableció con claridad, quiénes pueden ser considerados como sujetos en circunstancia de debilidad manifiesta por motivos de salud, así: un trabajador que: *"i) pueda catalogarse*

Continuación de Resolución "POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UNA SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN DE DESPIDO DE PERSONA EN SITUACION DE DISCAPACIDAD Y/O DEBILIDAD MANIFIESTA POR RAZONES DE SALUD".

como persona con discapacidad, ii) con disminución física, síquica o sensorial en un grado relevante, y iii) en general todas aquellos que (a) tengan una afectación grave en su salud; (b) esa circunstancia les 'impida o dificulte' sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares', y (c) se tema que, en esas condiciones particulares, pueden ser discriminados por ese solo hecho, estando en circunstancias de debilidad manifiesta y, por tanto, tiene derecho a la 'estabilidad laboral reforzada"

B. Función de acompañamiento del Inspector del Trabajo. Obligación para el empleador de mantener el vínculo laboral mientras perdure la incapacidad del trabajador en estado de discapacidad o debilidad manifiesta por razones de salud y obligación de reubicar a su subordinado una vez vence la incapacidad y no haya perdido más del 50% de capacidad laboral.

El artículo 3º de la Ley 1610 de 2013 enumera las funciones de las inspecciones del trabajo y seguridad social. En razón de la función de acompañamiento, el Código Sustantivo del Trabajo dispone que se requiere de la autorización escrita del inspector del trabajo para que: (i) los menores de 18 años puedan trabajar (artículo 30); (ii) se amplíe el contrato de aprendizaje por más de 6 meses (artículo 87); y (iii) se pueda despedir a una trabajadora durante el período de embarazo o los tres meses posteriores al parto (artículo 240). Igualmente, (iv) el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 establece que "*ninguna persona en situación de discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su discapacidad, salvo que medie autorización del Ministerio del Trabajo*".

En suma, el Inspector de Trabajo vigila que se cumplan las prerrogativas constitucionales de las que gozan los trabajadores. En ese sentido, tiene una función especial en relación con los empleados que se encuentran en situación de debilidad.

Sostiene la Corte Constitucional que para el empleador es obligatorio reubicar a su subordinado una vez vence la incapacidad y no haya perdido más del 50% de capacidad laboral, incluso si eso significa realizar los ajustes necesarios (Sentencia C-200 de 2019). Esta obligación se encuentra establecida en el artículo 16 del Decreto 2351 de 1965 y el artículo 17 del Decreto 2177 de 1989⁵, los cuales disponen:

"Al terminar el período de incapacidad temporal, los patronos están obligados:

a) A reinstalar a los trabajadores en los cargos que desempeñaban si recuperan su capacidad de trabajo. La existencia de una incapacidad parcial no será obstáculo para la reinstalación, si los dictámenes médicos determinan que el trabajador puede continuar desempeñando el trabajo (...)" (Artículo 16, Decreto 2351 de 1965).

"A los trabajadores (...) [que] se encuentren en estado de invalidez física, sensorial o mental, para desempeñar las funciones propias del empleo de que sean titulares y la incapacidad no origine el reconocimiento de pensión de invalidez, se les deberán asignar funciones acordes con el tipo de limitación o trasladarlos a cargos que tengan la misma remuneración, siempre y cuando la incapacidad no impida el cumplimiento de las nuevas funciones ni impliquen riesgo para su integridad." (Artículo 17, Decreto 2177 de 1989).

Por consiguiente, **la ley impone al empleador la obligación de mantener el vínculo laboral mientras perdure la incapacidad y de reincorporar al trabajador a un cargo acorde con sus condiciones de salud dentro de lo que sea posible.** La Corte Constitucional ha establecido que, en caso que el empleador

⁵ Este Decreto, a su vez, desarrolla la Ley 82 de 1988, mediante la cual se aprobó el Convenio 159 de la OIT.

Continuación de Resolución "POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UNA SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN DE DESPIDO DE PERSONA EN SITUACION DE DISCAPACIDAD Y/O DEBILIDAD MANIFIESTA POR RAZONES DE SALUD".

cumpla con sus obligaciones frente al trabajador incapacitado y aun así considere necesario ejercer la facultad de despido por justa causa, debe seguir el procedimiento establecido en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, toda vez que se trata de **personas en circunstancias de debilidad manifiesta como consecuencia de afectaciones en su salud y, por tanto, sujetos de especial protección constitucional**.⁶

No obstante lo anterior la misma Corte Constitucional en **Sentencias T-1040 de 2001 y C-200 de 2019** aclaró que:

"el empleador puede eximirse de dicha obligación (de reubicación) si demuestra que existe un principio de razón suficiente de índole constitucional que lo exonera de cumplirla (...) Si la reubicación desborda la capacidad del empleador, o si impide o dificulta excesivamente el desarrollo de su actividad o la prestación del servicio a su cargo, el derecho a ser reubicado debe ceder ante el interés legítimo del empleador. Sin embargo, éste tiene la obligación de poner tal hecho en conocimiento del trabajador, dándole además la oportunidad de proponer soluciones razonables a la situación".

Por consiguiente, la garantía de la estabilidad laboral reforzada no es de carácter absoluto y ampara a las personas que enfrentan limitaciones como consecuencia de afecciones a la salud, en caso de haber estado incapacitadas, y por lo tanto tienen derecho al reintegro laboral a un cargo acorde con su situación de salud.

C. De las justas causas de terminación de contrato laboral respecto de personas en situación de discapacidad y/o debilidad manifiesta por razones de salud.

Respecto a la terminación de los contratos de trabajo, es pertinente aclarar que la ley establece taxativamente las causales o motivos que se estiman justos o suficientes para que cualquiera de las partes, empleador o trabajador, termine unilateralmente el contrato de trabajo, imputando a la otra el respectivo motivo.

En efecto en el marco del contrato de trabajo cuando alguna de las partes incumpla sus obligaciones o le sea imposible cumplirlas, los artículos 61 y 62 del Código Sustantivo del Trabajo presentan, de un lado una serie de causas objetivas, y de otro, una serie de justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato trabajo. Es decir que, si bien el empleador tiene la facultad de dar por terminado el contrato de trabajo, no puede ejercerla automáticamente, debido a la estabilidad laboral reforzada de las trabajadoras en estado de embarazo en los términos de los artículos 239 y 240 del Código Sustantivo del Trabajo y es necesario que el empleador solicite al Inspector de Trabajo el permiso para poder despedir a la trabajadora que se encuentra en estado de embarazo o dentro de las 18 semanas posteriores al parto de conformidad con la Ley 1822 de 2017.

Para el caso que ahora ocupa a este Despacho se tiene que el empleador alegó como causas objetivos o justas causas las siguientes:

Artículo 61. Terminación del contrato

1. El contrato de trabajo termina:

a). Por muerte del trabajador;

⁶ Ver sentencias SU-040 de 2018, MP Cristina Pardo Schlesinger; T-317 de 2017, MP Antonio José Lizarazo; T-597 de 2017, MP Cristina Pardo Schlesinger; Sentencia T-850 de 2011, MP Mauricio González Cuervo.

Continuación de Resolución "POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UNA SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN DE DESPIDO DE PERSONA EN SITUACION DE DISCAPACIDAD Y/O DEBILIDAD MANIFIESTA POR RAZONES DE SALUD".

- b). Por mutuo consentimiento;
- c). Por expiración del plazo fijo pactado;
- d). Por terminación de la obra o labor contratada;
- e). Por liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento;
- f). Por suspensión de actividades por parte del empleador durante más de ciento veinte (120) días;
- g). Por sentencia ejecutoriada;
- h). Por decisión unilateral en los casos de los artículos 7o., del Decreto-ley 2351 de 1965, y 6o. de esta ley;
- i). Por no regresar el trabajador a su empleo, al desaparecer las causas de la suspensión del contrato.

2. En los casos contemplados en los literales e) y f) de este artículo, el empleador deberá solicitar el correspondiente permiso al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social e informar por escrito a sus trabajadores de este hecho. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social resolverá lo relacionado con el permiso en un plazo de dos (2) meses. El cumplimiento injustificado de este término hará incurrir al funcionario responsable en causal de mala conducta sancionable con arreglo al régimen disciplinario vigente.

Artículo 62. Terminación del contrato por justa causa. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:

A). Por parte del {empleador}:

1. El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido.
2. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el {empleador}, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo.
3. Todo acto grave de violencia, injuria o malos tratamientos en que incurra el trabajador fuera del servicio, en contra del {empleador}, de los miembros de su familia o de sus representantes y socios, jefes de taller, vigilantes o celadores.
4. Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.
5. Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo o en el desempeño de sus labores. **(alegada por el empleador)**
6. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos. **(alegada por el empleador)**
7. La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto; o el arresto correccional que exceda de ocho (8) días, o aun por tiempo menor, cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para justificar la extinción del contrato.
8. El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa.
9. El deficiente rendimiento en el trabajo en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del {empleador}.
10. La sistemática inejecución, sin razones válidas, por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales.
11. Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento.
12. La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico del {empleador} o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.
13. La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada.
14. El reconocimiento al trabajador de la pensión de la jubilación o invalidez estando al servicio de la empresa.
15. 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. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime al {empleador} de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad.

En los casos de los numerales 9 a 15 de este artículo, para la terminación del contrato, el {empleador} deberá dar aviso al trabajador con anticipación no menor de quince (15) días.

Continuación de Resolución "POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UNA SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN DE DESPIDO DE PERSONA EN SITUACION DE DISCAPACIDAD Y/O DEBILIDAD MANIFIESTA POR RAZONES DE SALUD".

Así pues, las justas causas se encuentran establecidas en el artículo 62 del CST, y las causas objetivas en los literales c y d del numeral 1 del artículo 61 del CST.

En cualquiera de las causales citadas el empleador debe demostrar la ocurrencia de la misma y no solo alegarla, lo que en el caso concreto implica demostrar en cuál de las causales fundamenta su despido para que no se constituya en ilegal y dé lugar al pago de la indemnización contemplada por el Artículo 64 del Código Sustantivo.

Así las cosas, debe tenerse en cuenta que a pesar de que se llegare a presentar una justa causa de despido o causal objetiva y la correspondiente autorización de despido, el empleador está obligado a la terminación del contrato de trabajo de efectuar la liquidación, esto es, el pago de salarios debidos, prestaciones sociales (prima de servicios, auxilio de cesantías, intereses a las cesantías), vacaciones, indemnizaciones si se causaron, y adicionalmente debe informar al trabajador el estado de cuenta de los pagos a la seguridad social y parafiscales.

En todo caso, en cuanto a **la carga de la prueba**, el empleador debe demostrar que el despido se ha efectuado por razones distintas a la situación de gestación de la trabajadora, con lo cual se configura objetivamente la causal prevista en el Código Sustantivo del Trabajo.

D. La rehabilitación integral como requisito previo a la solicitud de autorización de despido.

En Colombia desde 1950 el **código sustantivo de trabajo** define las obligaciones generales de las partes y especiales del empleador y el trabajador, desde 1979 hasta 1989 antes de la constitución nacional de 1991, se reglamenta sobre la discapacidad y su rehabilitación y reintegro laboral, específicamente en la Ley 9 de 1979 en su artículo 125 se define la correcta ubicación del trabajador en una ocupación adaptada a su constitución fisiológica y psicológica.

La Ley 82 de 1988, aprobatoria del Convenio 159 de la OIT, sobre "Readaptación profesional y el empleo de personas inválidas". El propósito del decreto es el de garantizar la igualdad de oportunidades y derechos laborales a las personas "inválidas". Así mismo, establece las obligaciones de las instituciones que conforman el Sistema General de Seguridad Social, tanto para el Instituto de los Seguros Sociales, como para el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA).

En el artículo 10 de la **Resolución 1016 del 1989**, establece que "los subprogramas de medicina preventiva y del trabajo, tiene como finalidad principal la promoción, prevención y control de la salud del trabajador, protegiéndolo de los factores ocupacionales; ubicándolos en un sitio de trabajo acorde con sus condiciones psico-fisiológicas y manteniéndolo en aptitud de producción de trabajo".

La ley 100 de 1993, en la cual se organiza el Sistema General de Seguridad Social del país, en el numeral 3 del Artículo 153, establece que: "El Sistema General de Seguridad Social en Salud brindará atención en salud integral a la población en sus fases de educación, información, y fomento de la salud y la prevención, diagnóstico, tratamiento y rehabilitación, en cantidad, oportunidad, calidad y eficiencia, de conformidad con lo previsto en el Artículo 162, respecto del plan obligatorio de salud.

Esta ley se reglamenta con el **Decreto-Ley 1295 de 1994**, por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos, y en sus artículos 5, 6, 19, 21 y 22 se hace referencia a las prestaciones asistenciales y de los servicios de salud a que tiene derecho el afiliado, de la distribución de las cotizaciones lo cual incluye la rehabilitación integral y las obligaciones de los empleadores y trabajadores.

Continuación de Resolución "POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UNA SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN DE DESPIDO DE PERSONA EN SITUACION DE DISCAPACIDAD Y/O DEBILIDAD MANIFIESTA POR RAZONES DE SALUD".

A partir de la década de los 90, se inicia el reconocimiento conceptual de la rehabilitación integral, como el mecanismo idóneo para lograr la integración socio-ocupacional de las personas con discapacidad. Es así como en **la Ley Nacional de Discapacidad, en el Artículo 18**, se menciona que: *"Toda persona con limitación que no haya desarrollado al máximo sus capacidades, o que con posterioridad a su escolarización hubiera sufrido la limitación, tendrá derecho a seguir el proceso requerido para alcanzar sus óptimos niveles de funcionamiento psíquico, físico, fisiológico, ocupacional y social, para estos efectos el Gobierno nacional a través de los Ministerios de Trabajo, Salud y Educación Nacional, establecerá los mecanismos necesarios para que los limitados cuenten con los programas y servicios de rehabilitación integral, en términos de readaptación funcional, rehabilitación profesional y para que en general cuenten con los instrumentos que le permitan autorealizarse, cambiar la calidad de sus vidas, así como a intervenir en su ambiente inmediato y en la sociedad"* (**Ley 361, 1997**).

La ley 776 de 2002, por la cual se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales define los conceptos de reincorporación al trabajo: al terminar el período de incapacidad temporal, los empleadores están obligados, si el trabajador recupera su capacidad de trabajo, a ubicarlo en el cargo que desempeñaba, o a reubicarlo en cualquier otro para el cual esté capacitado, de la misma categoría. La reubicación laboral: los empleadores están obligados a ubicar al trabajador incapacitado parcialmente en el cargo que desempeñaba o proporcionarle un trabajo compatible con sus capacidades y aptitudes, para lo cual deberán efectuar los movimientos de personal que sean necesario. Para efectos del Sistema General de Riesgos Profesionales, se considera inválida la persona que por causa de origen profesional, no provocada intencionalmente, hubiese perdido el cincuenta por ciento (50%) o más de su capacidad laboral.

Resolución 1043 de 2006, expresa que las instituciones integrantes del Sistema General de Seguridad Social en Salud deben garantizar parámetros mínimos de calidad en atención, como punto de partida en el proceso de mejoramiento continuo de los servicios, para lo cual deben contar con planes de evaluación y mejoramiento interno.

El direccionamiento de la **Organización Internacional del Trabajo (OIT)** a sus países miembros ha sido la protección legal de los trabajadores y el cumplimiento de los objetivos del plan de acción mundial definidos por la **Organización Mundial de la Salud en la 60° Asamblea Mundial de la Salud en 2007**, garantizando la seguridad y salud en el trabajo, siendo el primer objetivo: la elaboración y aplicación de instrumentos normativos sobre la salud de los trabajadores, el segundo objetivo dirigido a proteger y promover la salud en el lugar de trabajo, además mejorar los servicios de salud ocupacional y su acceso, tener sistemas de información para fundamentar las medidas y prácticas en salud ocupacional e integrar la salud de los trabajadores en otras políticas.

Resolución 2346 de 2007 por la cual se regula la práctica de evaluaciones medicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales. El empleador está obligado a realizar evaluaciones medicas ocupacionales específicas de acuerdo a los peligros y riesgos a que este expuesto un trabajador, y en conformidad al perfil del cargo. Las evaluaciones son de forma obligatoria y como mínimo las siguientes: evaluación médica pre-ocupacional o de pre-ingreso, evaluaciones medicas ocupacionales periódicas (programadas o por cambios de ocupación), evaluación médica post ocupacional o de egreso. El empleador deberá ordenar la realización de otro tipo de evaluaciones médicas ocupacionales, tales como post-incapacidad o por reintegro para identificar condiciones de salud que puedan verse agravadas o que puedan interferir en la labor o afectar a terceros, en razón de situaciones particulares.

Continuación de Resolución "POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UNA SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN DE DESPIDO DE PERSONA EN SITUACION DE DISCAPACIDAD Y/O DEBILIDAD MANIFIESTA POR RAZONES DE SALUD".

La Ley 1562 del 2012 por el cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional, define que las ARL deben desarrollar programas, campañas, crear o implementar mecanismos y acciones para prevenir los daños secundarios y secuelas en caso de incapacidad permanente parcial e invalidez, para lograr la rehabilitación integral, procesos de readaptación y reubicación laboral, desarrollo de programas regulares de prevención y control de riesgos laborales y de rehabilitación integral en las empresas afiliadas, y así mismo las empresas facilitar los espacios y tiempos para la capacitación de los trabajadores a su cargo en materia de salud ocupacional y para adelantar los programas de promoción y prevención a cargo de las ARL.

Ley estatutaria 1618 de 2013, por medio de la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad. Tiene como objeto garantizar y asegurar el ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, mediante la adopción de medidas de inclusión, acción afirmativa y de ajustes razonables y eliminando toda forma de discriminación por razón de discapacidad, en concordancia con la ley 1346 de 2009. En su *artículo 12*, refiere un capítulo al Derecho a la protección social, entre las cuales, se destaca como medida, establecer mecanismos que favorezcan la formalización del empleo de las personas con discapacidad, así como programas de aseguramiento en riesgos laborales y no laborales. En el *artículo 13*, expone el Derecho al Trabajo y garantizara la capacitación y formación al trabajo de las personas con discapacidad y sus familias, teniendo en cuenta la oferta laboral del país; fortalecer el programa de ubicación laboral mediante estrategias de promoción direccionadas hacia el sector empresarial incentivando además los servicios de apoyo de acompañamiento a las empresas.

Decreto 1072 de 2015: Por el cual Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. En el artículo 2.2.4.6 sobre Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo: SG-SST expone que el empleador o contratante debe abordar la prevención de los accidentes y las enfermedades laborales y también la protección y promoción de la salud de los trabajadores y/o contratistas, a través de la implementación, mantenimiento y mejora continua de un sistema de gestión cuyos principios estén basados 'en el ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar).

En su artículo 2.2.4.6.2. De definiciones expone que la Vigilancia de la salud en el trabajo o vigilancia epidemiológica de la salud en el trabajo: Comprende la recopilación, el análisis, la interpretación y la difusión continuada y sistemática de datos a efectos de la prevención. La vigilancia es indispensable para la planificación, ejecución y evaluación de los programas de seguridad y salud en el trabajo, el control de los trastornos y lesiones relacionadas con el trabajo y el ausentismo laboral por enfermedad, así como para la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Dicha vigilancia comprende tanto la vigilancia de la salud de los trabajadores como la del medio ambiente de trabajo. Y En su artículo 8 numeral 6 de las obligaciones del empleador expone que se debe realizar gestión de los Peligros y Riesgos donde debe adoptar disposiciones efectivas para desarrollar las medidas de identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos y establecimiento de controles que prevengan daños en la salud de los trabajadores y/o contratistas, en los equipos e instalaciones, así mismo el empleador debe implementar y desarrollar actividades de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, así como de promoción de la salud en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, de conformidad con la normatividad vigente.

De conformidad con la normatividad expuesta, si el trabajador, asociado o trabajador independiente con limitaciones, independientemente de su origen profesional o común o la condición de discapacidad temporal o permanente recupera su capacidad de trabajo; los empleadores, empresas, entidades o instituciones están

Continuación de Resolución "POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UNA SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN DE DESPIDO DE PERSONA EN SITUACION DE DISCAPACIDAD Y/O DEBILIDAD MANIFIESTA POR RAZONES DE SALUD".

obligados, a ubicarlo en el cargo que desempeñaba, o a reubicarlo en cualquier otro para el cual esté capacitado, de la misma categoría, compatible con sus capacidades y aptitudes, para lo cual deberán efectuar los movimientos de personal que sean necesarios conforme al numeral 14 de la Resolución 1016 de 1989, los 4 y 8 de la Ley 776 de 2002.

En efecto todo trabajador que sufra una contingencia por Accidente de Trabajo o Enfermedad ATEP y que esté afiliado al Sistema General de Riesgos Profesionales (SGRP) ingresa para la cobertura de sus prestaciones asistenciales a que tiene derecho y dependiendo de la complejidad del caso pasará por una o más fases del proceso hasta cumplir con la meta de reincorporación al desarrollo de una actividad ocupacional, de conformidad con lo expuesto en el Manual Guía de Procedimientos para la Rehabilitación y Reincorporación Ocupacional de los Trabajadores en el Sistema General de Riesgos Profesionales (tercera edición/2012), el cual orienta sobre la rehabilitación integral y reincorporación productiva a los trabajadores que hayan sufrido un accidente de trabajo o Enfermedad Profesional, el cual consta de las siguientes etapas:

Etapas I: identificación de casos a ingresar en el programa de rehabilitación: En esta etapa se debe realizar la identificación de todos los casos de ATEP (Accidente de Trabajo y Enfermedad Profesional) que deben ser incluidos en el programa de rehabilitación y garantizar el acceso oportuno al programa de rehabilitación. Para el cumplimiento de esta etapa la empresa en caso de que se presente un accidente laboral o enfermedad laboral debe por medio de los profesionales responsables de la seguridad y salud en el trabajo, diligenciar el formato único de reporte de accidentes de trabajo y de enfermedad profesional (FURAT O FUREP), con la información completa y clara que permita a la ARL identificar un posible caso elegible para rehabilitación integral. La empresa a su vez puede notificar a su Administradora de Riesgos sobre la necesidad de asesoría para la inclusión en rehabilitación de casos que no hayan sido abordados por los programas de rehabilitación funcional y profesional de la EPS o ARP.

Etapas II: evaluación inicial del caso: Una vez que se ha definido la pertinencia de ingreso del trabajador al programa de rehabilitación el equipo de profesionales procede a realizar la evaluación integral del caso, cuyos objetivos son: establecer diagnóstico específico, pronóstico funcional y ocupacional y con base en estos, orientar el plan de rehabilitación. En esta etapa la empresa es la encargada de aportar los perfiles de los cargos actualizados, que faciliten al equipo interdisciplinario el análisis de puestos de trabajo. Estos deben incluir la descripción de las demandas físicas, psicológicas, técnicas y experiencia que se requieren para su desempeño, así como el manual de funciones y procedimientos seguros. Igualmente la empresa debe entregar todas las posibles opciones existentes para facilitar los procesos de reincorporación laboral. Así mismo la empresa es el responsable de la selección y propuesta de los posibles puestos de trabajo para facilitar el reintegro laboral. En caso de procesos de reconversión, participar activamente en estos.

Etapas III: desarrollo del plan de rehabilitación: En esta etapa se da inicio a las intervenciones científicas o técnicas que permitan la reincorporación ocupacional de la persona con discapacidad acorde con sus capacidades funcionales residuales. En esta etapa la empresa debe permitir y facilitar al trabajador su participación en los programas necesarios para lograr su recuperación funcional. Así mismo por medio del profesional responsable del programa de seguridad y salud en el trabajo y el departamento de talento humano o relaciones industriales, deben facilitar el proceso de reincorporación laboral; además coordinar, realizar y supervisar las modificaciones al ambiente de trabajo sugeridas por el equipo de rehabilitación de la A.R.L.

Etapas IV: retroalimentación del sistema: Esta etapa se inicia con la sistematización de la información de las actividades de seguimiento que se realizan al trabajador que se ha reintegrado por parte de la ARL. Las

Continuación de Resolución "POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UNA SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN DE DESPIDO DE PERSONA EN SITUACION DE DISCAPACIDAD Y/O DEBILIDAD MANIFIESTA POR RAZONES DE SALUD".

obligaciones de la empresa en esta etapa son verificar el desempeño del trabajador en su apreciación subjetiva, en términos de seguridad y confort. Verificar el desempeño del trabajador en su apreciación subjetiva de su reintegración laboral ocupacional y comprobar el rendimiento del trabajador en términos de productividad.

Conforme al **Manual Guía de Rehabilitación y Reincorporación Laboral (Ministerio de la Protección Social)**, establece que las posibilidades de reincorporación o reubicación laboral pueden ser:

- Reintegro laboral sin modificaciones.
- Reintegro laboral con modificaciones.
- Reubicación laboral temporal.
- Reubicación laboral definitiva.
- Reconversión de mano de obra.

El responsable de la reincorporación o reubicación laboral por contingencias comunes o profesionales es el empleador, quien puede asesorarse de los médicos que contrate para atender los servicios de salud de los trabajadores, o de la entidad administradora de riesgos profesionales correspondiente, con el fin de prevenir agravamientos y para evitar accidentes de trabajo o enfermedades profesionales derivadas de reincorporación o reubicación laboral.

Si luego de realizar el procedimiento de rehabilitación integral, el empleador desea realizar el trámite o autorización de despido del trabajador en razón a su discapacidad o problemas de salud ante el Inspector de Trabajo, debe soportar con documentos que se ha cumplido, adelantado y culminado el proceso de rehabilitación integral, o por el contrario que dicho proceso no es posible o viable, conforme lo determina el Decreto 2177 de 1989, el Convenio 159 de la OIT, y el artículo 21 del Decreto 1295 de 1994 y la Resolución 1016 de 1989.

E. Sobre la causal del literal A del numeral 6 del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo. Proceso disciplinario en empresas privadas.

La facultad disciplinaria del empleador encuentra su fundamento jurídico en el elemento de subordinación, propio de las relaciones laborales, y en el correspondiente deber de obediencia impuesto al trabajador en el desarrollo de su labor, teniendo como finalidad el mantenimiento del orden en la empresa y la disciplina en el trabajo.

Cabe manifestar que pese a que el Código Sustantivo del Trabajo, estipula de manera expresa, el procedimiento general disciplinario para el Trabajador que ha cometido alguna infracción en el Artículo 115, disponiendo además que, en el Reglamento de Trabajo, reglado en el Artículo 108 del Código Sustantivo del Trabajo, numerales 16 y 17, se debe contemplar las faltas y las sanciones a imponer.

Por ser un parámetro genérico, para su aplicación tanto Empleadores y Trabajadores, deben estar a lo interpretado por la Corte Constitucional en la materia, plasmado en **Sentencia C-593 de 2014**, en donde se estipuló que todo proceso incluyendo el disciplinarlo del sector privado, debe ser vivo reflejo de lo contemplado en la Constitución Nacional, por ello en la sentencia en mención, estableció claramente los parámetros mínimos que debe contemplar un reglamento en materia disciplinaria, incluyendo la doble instancia, para que el trabajador conozca tanto las faltas, como las sanciones, así como el procedimiento y ante quien debe acudir para ejercitar su derecho defensa, pilar del debido proceso, así como la posibilidad de acudir ante la Justicia ordinaria, para controvertir la decisión final tomada.

Continuación de Resolución "POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UNA SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN DE DESPIDO DE PERSONA EN SITUACION DE DISCAPACIDAD Y/O DEBILIDAD MANIFIESTA POR RAZONES DE SALUD".

La jurisprudencia de la Corte Constitucional en cuanto a la obligatoriedad del respeto al debido proceso de las relaciones entre particulares, ha señalado que el hecho que el artículo 29 de la Constitución disponga que el debido proceso se aplica a toda clase de actuaciones judiciales y administrativas implica que "en todos los campos donde se haga uso de la facultad disciplinaria, entiéndase ésta como la prerrogativa de un sujeto para imponer sanciones o castigos, deben ser observados los requisitos o formalidades mínimas que integran el debido proceso"⁷.

En virtud de lo anterior, ha determinado que este mandato "no sólo involucra u obliga a las autoridades públicas, en el sentido amplio de este término, sino a los particulares que se arrogan esta facultad, como una forma de mantener un principio de orden al interior de sus organizaciones (v. gr. establecimientos educativos, empleadores, asociaciones con o sin ánimo de lucro, e.t.c.)"⁸. Agregó la Corte Constitucional, en relación con la sujeción al debido proceso en los procedimientos en que los particulares tienen la posibilidad de aplicar sanciones o juzgar la conducta de terceros, lo siguiente "no podría entenderse cómo semejante garantía, reconocida al ser humano frente a quien juzga o evalúa su conducta, pudiera ser exigible únicamente al Estado. También los particulares, cuando se hallen en posibilidad de aplicar sanciones o castigos, están obligados por la Constitución a observar las reglas del debido proceso, y es un derecho fundamental de la persona procesada la de que, en su integridad, los fundamentos y postulados que a esa garantía corresponden le sean aplicados".⁹

Igualmente la Corte ha llegado a la misma conclusión apoyada en el argumento de que "la garantía del debido proceso ha sido establecida en favor de la persona, de toda persona, cuya dignidad exige que, si se deducen en su contra consecuencias negativas derivadas del ordenamiento jurídico, tiene derecho a que su juicio se adelante según reglas predeterminadas, por el tribunal o autoridad competente y con todas las posibilidades de defensa y de contradicción, habiendo sido oído el acusado y examinadas y evaluadas las pruebas que obran en su contra y también las que constan en su favor".¹⁰

En aras de garantizar y hacer efectivo las garantías consagradas en la Constitución Política, la jurisprudencia ha sostenido que es "indispensable que los entes de carácter privado fijen unas formas o parámetros mínimos que delimiten el uso de este poder y que permitan al conglomerado conocer las condiciones en que puede o ha de desarrollarse su relación con éstos. Es aquí donde encuentra justificación la existencia y la exigencia que se hace de los llamados reglamentos, manuales de convivencia, estatutos, etc., en los cuales se fijan esos mínimos que garantizan los derechos al debido proceso y a la defensa de los individuos que hacen parte del ente correspondiente"¹¹.

De igual forma, se ha especificado que en los reglamentos a los que se alude "es necesario que cada uno de las etapas procesales estén previamente definidas, pues, de lo contrario, la imposición de sanciones queda sujeta a la voluntad y arbitrio de quienes tienen la función de solucionar los conflictos de los implicados"¹². Además, ha agregado que tales procedimientos deben asegurar al menos:

- 1) "La comunicación formal de la apertura del proceso disciplinario a la persona a quien se imputan las conductas posibles de sanción;

⁷ Sentencia T-433 de 1998 reiterada por la sentencia T-605 de 1999.

⁸ Ibidem.

⁹ Sentencia T-470 de 1999. En el mismo sentido la sentencia T-944 de 2000 y la sentencia T-769 de 2005.

¹⁰ Ibidem.

¹¹ Sentencia T-433 de 1998.

¹² Sentencia T-944 de 2000.

Continuación de Resolución "POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UNA SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN DE DESPIDO DE PERSONA EN SITUACION DE DISCAPACIDAD Y/O DEBILIDAD MANIFIESTA POR RAZONES DE SALUD".

- 2) *la formulación de los cargos imputados, que puede ser verbal o escrita, siempre y cuando en ella consten de manera clara y precisa las conductas, las faltas disciplinarias a que esas conductas dan lugar y la calificación provisional de las conductas como faltas disciplinarias;*
- 3) *el traslado al imputado de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados;*
- 4) *la indicación de un término durante el cual el acusado pueda formular sus descargos, controvertir las pruebas en su contra y allegar las que considere necesarias para sustentar sus descargos;*
- 5) *el pronunciamiento definitivo de las autoridades competentes mediante un acto motivado y congruente;*
- 6) *la imposición de una sanción proporcional a los hechos que la motivaron; y*
- 7) *la posibilidad de que el encartado pueda controvertir, mediante los recursos pertinentes, todas y cada una de las decisiones*¹³.

En este sentido frente a la terminación con justa causa de la relación laboral por el empleador la Corte Constitucional en **Sentencia SU-449 de 2020** unificó los criterios en lo que previamente se había establecido por la Corte Constitucional en sentencias como la C-593 de 2014, y al efecto señaló que al usar la terminación con justa causa se deben garantizar diferentes etapas en relación con debido proceso y derecho de defensa, las cuales deben estar establecidas en los reglamentos internos de trabajo. En palabras de la Corte se debe:

- 1) *Verificar que exista relación de inmediatez temporal entre la ocurrencia de los hechos y la decisión de terminar el contrato.*
- 2) *Sustentar ante el trabajador la ocurrencia de una de las causales establecidas en la ley.*
- 3) *Garantizar al trabajador el derecho a ser oído. Según la Corte, no es obligación establecer un proceso reglado para tal fin. Esto, sin perjuicio de que, ante la existencia de procedimientos contractuales o convencionales para estos fines, los mismos deban ser observados.*
- 4) *Acreditar el cumplimiento de las exigencias de la causal invocada.*
- 5) *Comunicar al trabajador de forma clara las razones de la terminación.*

Es necesario aclarar que frente a la terminación de un contrato laboral cuando se invoca una justa causa por parte del empleador debe existir "**inmediatez, temporaneidad o tempestividad**", además de ser explícita y concreta según lo ha indicado La Sala de Descongestión Laboral de la Corte Suprema de Justicia.

Lo anterior se traduce en evitar que el paso del tiempo desdibuje la gravedad de la conducta alegada o la causalidad entre ella y la decisión del empleador. Aunque el legislador no ha establecido límites temporales máximos para que ante tal situación el empleador invoque en su favor la condición resolutoria del vínculo jurídico. Por el contrario, resulta razonable que si el empleador no procede inmediatamente o dentro de un plazo sensato al despido del trabajador se entiende, en sana lógica, que absolvió, perdonó, condonó o dispensó la presunta falta.

La inacción ante un hecho calificado como "falta grave" equivale también a una conducta reprochable de la que no podría válidamente sacarse posterior provecho por temor a transgredir la regla de derecho según la cual a nadie le está dado alegar su propia torpeza o dolo (M. P. Donald José Dix Ponnefz, magistrado de descongestión).

A su turno, la jurisprudencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, relativa a la terminación del contrato invocando una justa causa ha sostenido que debe existir una inmediatez, temporaneidad o tempestividad en la misma, lo que se traduce en un evitar que el paso del tiempo desdibuje la gravedad

¹³ Ibidem. Reiterada por la sentencia T-917 de 2006.

Continuación de Resolución "POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UNA SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN DE DESPIDO DE PERSONA EN SITUACION DE DISCAPACIDAD Y/O DEBILIDAD MANIFIESTA POR RAZONES DE SALUD".

alegada de la conducta o la causalidad entre ella y la decisión del empleador. En pronunciamiento de 17 de mayo de 2011, rad. 36014 precisó:

[...]

Lo asentado permite a la Corte recordar lo que en múltiples ocasiones ha sostenido, esto es, que la terminación del contrato de trabajo por justa causa por parte del empleador debe ser, además de explícita y concreta, tempestiva, pues aun cuando el legislador no ha establecido límites temporales máximos para que ante tal situación éste invoque en su favor la condición resolutoria del vínculo jurídico, no puede desatenderse que entre éstas y aquella no debería mediar término o, a lo sumo, el que resulte apenas razonable, y que de no proceder el empleador inmediatamente o dentro de un plazo razonable a provocar el despido del trabajador se impone entender, en sana lógica, que absolvió, perdonó, condonó o dispensó la presunta falta.

Además, como es el empleador quien debe exponer las razones por las cuales no provocó inmediatamente a la falta del trabajador el despido, y éstas--como en el presente caso ocurrió en que se alegó el adelantamiento de una--'delicada investigación administrativa'--, constituyen por regla general afirmaciones definidas, al tenor del artículo 177 del Código de Procedimiento Civil, aplicable a los juicios del trabajo por la remisión de que trata el artículo 145 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, es el quien debe acreditarlas en el respectivo proceso, de modo que, de no hacerlo, emerge indubitable que no fue esa la verdadera motivación de su proceder, tornándose injusto el despido y haciéndose en consecuencia acreedor a la condigna condena contemplada para esos efectos por el legislador, en nuestro caso el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo.

Puede afirmarse entonces que, la justicia del despido no es dable predicarla sino en tanto aparezca debidamente probada la conducta disonante del trabajador con sus deberes de tal encausada en el marco legal correspondiente invocado por el empleador; y en cuanto éste haya ejercido con inmediatez su prerrogativa de provocar la terminación del vínculo, o en caso de no ser así que resulte razonable, apareciendo también debidamente acreditado en el proceso, que debió cumplir diligencias, actuaciones o tomar medidas apropiadas para tal efecto. De no ocurrir lo primero, la ilegalidad de la decisión del empleador no amerita mayor comentario; y de no aparecer establecido lo segundo, muy a pesar de la gravedad de la falta imputada al trabajador, el despido deviene igualmente ilegal.

En similares términos recordó la Corte en sentencia de 16 de julio de 2007 (Radicación 28682), lo siguiente:

"Asimismo, se impone traer a colación la sentencia de 30 de julio de 1993, radicado 5889, citada por el demandante en el recurso de apelación, en la cual la Corte razonó así:

"(...) En efecto, es de esperar que un empleador prudente se cerciore suficientemente acerca de la forma como ocurrieron los hechos constitutivos de la violación del contrato, y asimismo sobre otras circunstancias que puedan tener influencia en la grave decisión que habrá de privar del empleo al trabajador, sin olvidar que, además, el empresario puede estar obligado por convención o reglamento a cumplir ciertos trámites previos al despido, o que desee simplemente acatar las pautas que sobre la materia señala la Recomendación 166 de la Organización Internacional del Trabajo.

"Lo que la jurisprudencia de la Corte ha precisado como voluntad del legislador es que entre la falta y la sanción debe existir una secuencia tal que para el afectado y para la comunidad laboral en la cual desarrolla su actividad no quede ninguna duda acerca de que la terminación unilateral del contrato se originó en una determinada conducta del trabajador, impidiendo así que el empleador pueda invocar incumplimientos perdonados o infracciones ya olvidadas como causales de un despido que, en verdad tiene motivación distinta, pero esto no significa, que el empresario esté

Continuación de Resolución "POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UNA SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN DE DESPIDO DE PERSONA EN SITUACION DE DISCAPACIDAD Y/O DEBILIDAD MANIFIESTA POR RAZONES DE SALUD".

obligado a precipitar decisiones que, tomadas apresuradamente, en muchos casos redundarían en perjuicio de los intereses de los propios trabajadores"(subrayado fuera de texto)."

En conclusión, siendo la H. Corte Constitucional, la máxima Autoridad interpretativa de las normas, todo empleador, independientemente del tamaño de su empresa o la organización interna de la misma, deberá aplicar los principios Constitucionales antes transcritos, cuando discipline a un trabajador.

V. CONCLUSIONES Y CASO CONCRETO.

Para este Inspector del Trabajo es claro que el trabajador(a) GUILLERMO ALCIDES RAMIREZ es un sujeto en circunstancia de debilidad manifiesta por motivos de salud, en la medida en su empleador al momento de presentar la solicitud así lo afirmó, por lo cual se le da crédito a los dichos de la empresa frente a las enfermedades del trabajador que presuntamente le generan una afectación grave en su salud que le otorga el derecho a la 'estabilidad laboral reforzada.

No obstante, lo anterior, no obra prueba que acredite que CONSORCIO CONDUGAS SAS hubiese requerido a la EPS o ARL a la que se encuentra afiliado el trabajador, a fin de probar que ha realizado el proceso de rehabilitación de GUILLERMO ALCIDES RAMIREZ.

Ahora bien, la empresa en su solicitud precisó que el objeto de la solicitud es que se autorice la terminación del contrato de trabajo del trabajador(a) GUILLERMO ALCIDES RAMIREZ, por justa causa, con base en el Numeral 6 del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, toda vez que el trabajador cometió conductas en contra del reglamento interno de trabajo de la empresa CONSORCIO CONDUGAS SAS (R. L. GUILLERMO ALCIDES RAMIREZ ORREGO) COORDINARES S.A.S., hechos que están calificados como graves y que dan lugar a la terminación del contrato laboral, en el reglamento interno de la empresa, y que dieron lugar al ejercicio de la potestad disciplinaria ejercida por el empleador sobre dichos hechos.

Con todo, según los hechos narrados se puede verificar que la empresa ejerció su facultad disciplinaria, propio de las relaciones laborales, para procurar el deber de obediencia impuesto al trabajador en el desarrollo de su labor, teniendo como finalidad el mantenimiento del orden en la empresa y la disciplina en el trabajo.

En el caso concreto para corroborar la situación fáctica que describe la causal a analizar del numeral 6 del literal a) del artículo 62 de Código Sustantivo del Trabajo "**Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos**" del numeral 6 del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, se tiene que revisados los documentos aportados por la empresa no obra prueba en el expediente de que el empleador hubiese agotado el proceso disciplinario en contra del trabajador en forma integral respecto de las conductas aludidas como disciplinables en los hechos de la solicitud, de conformidad con lo plasmado en **Sentencia C-593 de 2014**, en donde se estipuló que todo proceso incluyendo el disciplinarlo del sector privado, debe ser vivo reflejo de lo contemplado en la Constitución Nacional, y contener:

- 1) "La comunicación formal de la apertura del proceso disciplinario a la persona a quien se imputan las conductas posibles de sanción;

Continuación de Resolución "POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UNA SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN DE DESPIDO DE PERSONA EN SITUACION DE DISCAPACIDAD Y/O DEBILIDAD MANIFIESTA POR RAZONES DE SALUD".

- 2) *la formulación de los cargos imputados, que puede ser verbal o escrita, siempre y cuando en ella consten de manera clara y precisa las conductas, las faltas disciplinarias a que esas conductas dan lugar y la calificación provisional de las conductas como faltas disciplinarias;*
- 3) *el traslado al imputado de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados;*
- 4) *la indicación de un término durante el cual el acusado pueda formular sus descargos, controvertir las pruebas en su contra y allegar las que considere necesarias para sustentar sus descargos;*
- 5) *el pronunciamiento definitivo de las autoridades competentes mediante un acto motivado y congruente;*
- 6) *la imposición de una sanción proporcional a los hechos que la motivaron; y*
- 7) *la posibilidad de que el encartado pueda controvertir, mediante los recursos pertinentes, todas y cada una de las decisiones*¹⁴.

En cuanto a la causal invocada, referente a la violación del Reglamento Interno de Trabajo, numeral 6 del artículo 62 del Código Sustantivo de Trabajo se deberán verificar los ítems preceptuados por la Jurisprudencia Constitucional en la Providencia C – 593 de 2014 y Sentencia SU-449 de 2020, para determinar si la facultad que le asiste al empleador de terminar unilateralmente el contrato de trabajo se ejerció dentro de los límites constitucionales impuestos por el derecho al debido proceso, y en ese orden se procede por parte de este Inspector de Trabajo a constatar los siguientes aspectos:

A) *La comunicación formal de la apertura del proceso disciplinario a la persona a quien se imputan las conductas posibles de sanción.*

Frente al acatamiento por parte del empleador de este ítem se tiene que CONSORCIO CONDUGAS SAS, si acreditó mediante prueba documental el cumplimiento de este aspecto en el desarrollo de la actuación administrativa.

En efecto existe prueba documental que acredite el cumplimiento de este ítem mediante la copia de la citación enviada al trabajador los días 24 de noviembre de 2018, 23 de febrero y 26 de junio 2019

B) *la formulación de los cargos imputados, que puede ser verbal o escrita, siempre y cuando en ella consten de manera clara y precisa las conductas, las faltas disciplinarias a que esas conductas dan lugar y la calificación provisional de las conductas como faltas disciplinarias.*

Frente al acatamiento por parte del empleador de este ítem se tiene que CONSORCIO CONDUGAS SAS, si acreditó mediante prueba documental el cumplimiento de este aspecto en el desarrollo de la actuación administrativa.

En la documentación suministrada por CONSORCIO CONDUGAS SAS se puede probar que se llevó a cabo la formulación de los cargos imputados de forma clara, la calificación provisional de las conductas como faltas disciplinarias, como consta en la diligencia de descargos de los días 29 de noviembre de 2018, 26 de febrero y 27 de junio de 2019.

C) *El traslado al imputado de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados.*

¹⁴ Ibidem. Reiterada por la sentencia T-917 de 2006.

Continuación de Resolución "POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UNA SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN DE DESPIDO DE PERSONA EN SITUACION DE DISCAPACIDAD Y/O DEBILIDAD MANIFIESTA POR RAZONES DE SALUD".

Frente al acatamiento por parte del empleador de este ítem se tiene que CONSORCIO CONDUGAS SAS, acreditó mediante prueba testimonial el cumplimiento de este aspecto en el desarrollo de la actuación administrativa, en la medida en que se realizó el día de la diligencia de descargos, como quedó consignado en el acta de la misma, exactamente en el inciso primero.

D) *La indicación de un término durante el cual el acusado pueda formular sus descargos, controvertir las pruebas en su contra y allegar las que considere necesarias para sustentar sus descargos.*

Frente al acatamiento por parte del empleador de este ítem se tiene CONSORCIO CONDUGAS SAS, si acreditó mediante prueba documental el cumplimiento de este aspecto en el desarrollo de la actuación administrativa.

En efecto existe prueba documental que acredite el cumplimiento de este ítem mediante la copia de la citación enviada al trabajador los días 24 de noviembre de 2018, 23 de febrero y 26 de junio de 2019 y en el acta de diligencia de descargos del 29 de noviembre 2018, 26 de febrero y 27 de junio 2019.

E) *El pronunciamiento definitivo de las autoridades competentes mediante un acto motivado y congruente.*

Frente al acatamiento por parte del empleador de estos ítems se tiene que CONSORCIO CONDUGAS SAS, **NO ACREDITÓ** mediante prueba documental el cumplimiento de este aspecto en el desarrollo de la actuación administrativa.

F) *la imposición de una sanción proporcional a los hechos que la motivaron.*

Frente al acatamiento por parte del empleador de estos ítems se tiene que CONSORCIO CONDUGAS SAS, **si acreditó** mediante prueba documental el cumplimiento de este aspecto en el desarrollo de la actuación administrativa.

En efecto existe prueba documental que acredite el cumplimiento de este ítem mediante la copia de la suspensión emitida los días 29 de noviembre 2018, 26 de febrero y 27 de junio de 2019.

G) *La posibilidad de que el encartado pueda controvertir, mediante los recursos pertinentes, todas y cada una de las decisiones*".

Frente al acatamiento por parte del empleador de estos ítems se tiene que CONSORCIO CONDUGAS SAS, **NO ACREDITÓ** mediante prueba documental el cumplimiento de este aspecto en el desarrollo de la actuación administrativa.

No existe pues acreditado dentro del expediente un acto definitivo contentivo de "El pronunciamiento definitivo de las autoridades competentes mediante un acto motivado y congruente; y La posibilidad de que el encartado pueda controvertir, mediante los recursos pertinentes, todas y cada una de las decisiones." situación ésta que le impide a este operador administrativo pronunciarse sobre la verificación y cumplimiento por parte del empleador de los ítems preceptuados por la Jurisprudencia Constitucional en la Providencia C – 593 de 2014 y Sentencia SU-449 de 2020, por lo cual considera este Inspector del Trabajo que el empleador CONSORCIO CONDUGAS SAS no ejerció la facultad que le asiste como empleador de terminar

Continuación de Resolución "POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UNA SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN DE DESPIDO DE PERSONA EN SITUACION DE DISCAPACIDAD Y/O DEBILIDAD MANIFIESTA POR RAZONES DE SALUD".

unilateralmente el contrato de trabajo dentro de los límites constitucionales impuestos por el derecho al debido proceso.

La empresa debió, en consideración de este funcionario, dar pleno cumplimiento al debido proceso y aportar un acto definitivo contentivo "*El pronunciamiento definitivo de las autoridades competentes mediante un acto motivado y congruente; y La posibilidad de que el encartado pueda controvertir, mediante los recursos pertinentes, todas y cada una de las decisiones.*", que permitiese verificar lo preceptuado por la corte constitucional en sentencia C – 593 DE 2014.

Se insiste que con la omisión referenciada por parte de la empresa, el suscrito funcionario no logra determinar y constatar la justa causa de terminación de la relación laboral y la garantía efectiva del debido proceso y el derecho de defensa y contradicción del trabajador en condición de discapacidad al momento de ejercer la referida facultad disciplinaria; Insiste este Inspector del Trabajo que la facultad que le asiste al empleador de terminar unilateralmente el contrato de trabajo no puede desarrollarse fuera de los límites constitucionales impuestos por el derecho al debido proceso.

En este sentido, se debió haber ejercido previo a la presentación de la presente solicitud, las actuaciones tendientes a obtener para acreditar ante este funcionario "*El pronunciamiento definitivo de las autoridades competentes mediante un acto motivado y congruente; y La posibilidad de que el encartado pueda controvertir, mediante los recursos pertinentes, todas y cada una de las decisiones.*", dentro de la facultad sancionatoria desplegada por la empresa, dejando eso sí, suspendidos y/o supeditados y/o condicionados los efectos de dicho procedimiento sancionatorio integral, a la autorización correspondiente por parte de este ente ministerial, permitiendo a este funcionario verificar lo preceptuado por la corte constitucional en sentencia C-593 de 2014. Se recalca que se debió haber agotado plenamente el procedimiento incorporado en el reglamento interno de trabajo y/o en el contrato individual.

Así las cosas, al no verificar el cumplimiento de los aspectos descritos, no podrá expedir la autorización para terminar el vínculo laboral, precisando de manera expresa en el acto administrativo proferido que, el otorgamiento del permiso no constituye declaración de derechos, ni la validación o ratificación de la ocurrencia de los hechos que constituyen la justa causa invocada por el empleador.

En consecuencia, este Inspector de Trabajo no logra verificar positiva y objetivamente que la situación fáctica que describe la causa legal de despido alegada por el empleador en su solicitud, **esto es el numeral 6 del artículo 62 de Código Sustantivo del Trabajo**, no esté relacionada directamente con la situación de debilidad manifiesta por razones de salud o discapacidad del trabajador, puesto que al realizar la verificación de lo preceptuado por la corte constitucional en sentencia C-593 de 2014 y SU-449 de 2020, esto es el respeto al debido proceso, se puede constatar que el empleador CONSORCIO CONDUGAS SAS, no cumplió los lineamientos planteados por la jurisprudencia en la sentencia anotada respecto de los procesos disciplinarios hechos por particulares, por lo cual **NO AUTORIZARÁ** la finalización de la relación laboral existente entre la empresa **CONSORCIO CONDUGAS SAS (R. L. GUILLERMO ALCIDES RAMIREZ ORREGO)** y el señor **GUILLERMO ALCIDES RAMIREZ**

Conclusión.

Este Inspector del Trabajo y Seguridad Social NO logró establecer la existencia de las causales alegadas de terminación del vínculo laboral, para validar que el motivo de la solicitud de autorización no está relacionado directamente con la situación de debilidad manifiesta por razones de salud o discapacidad de la trabajador y en consecuencia se **NO AUTORIZARÁ** la finalización de la relación laboral existente entre la empresa y/o

Continuación de Resolución "POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UNA SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN DE DESPIDO DE PERSONA EN SITUACION DE DISCAPACIDAD Y/O DEBILIDAD MANIFIESTA POR RAZONES DE SALUD".

empleador **CONSORCIO CONDUGAS SAS (R. L. GUILLERMO ALCIDES RAMIREZ ORREGO)** identificado con NIT 19154820, y el trabajador(a) **GUILLERMO ALCIDES RAMIREZ**, identificado(a) con cedula de ciudadanía No. 70.196.672.

Finalmente se advertirá que contra el presente acto proceden los **RECURSOS DE REPOSICIÓN**, ante el funcionario que la profiere el presente acto, y el de **APELACIÓN**, ante el Coordinador del Grupo de Atención al Usuario y Trámites de la Dirección Territorial de Antioquia del Ministerio del Trabajo, Dr. Daniel López Valencia, los cuales deberán interponerse dentro de los diez (10) días siguientes a la notificación personal o a la notificación por aviso o al vencimiento del término de publicación, según sea el caso, sustentando con expresión concreta los motivos de inconformidad, pudiendo solicitar y aportar las pruebas que se pretende hacer valer, y deberá indicar el nombre, correo electrónico y la dirección del recurrente, de acuerdo a lo estipulado en los artículos 76 y ss de la ley 1437 de 2011 Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso y el artículo 4 del Decreto 491 de 2020 en concordancia con el Decreto 1287 del 24 de septiembre de 2020 y la Sentencia C-242 de 09 de julio de 2020 de la Corte Constitucional.

En mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: NO AUTORIZAR la finalización de la relación laboral existente entre la empresa **CONSORCIO CONDUGAS SAS (R. L. GUILLERMO ALCIDES RAMIREZ ORREGO)**, identificado con CC 19154820 y el señor(a) **GUILLERMO ALCIDES RAMIREZ** identificado(a) con cedula de ciudadanía No. 70.196.672, con fundamento

ARTICULO SEGUNDO: NOTIFICAR el contenido del presente Acto Administrativo a las partes jurídicamente interesadas de conformidad a lo dispuesto en los artículos 66 y siguientes de la ley 1437 de 2011 Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo. A la **EMPRESA CONSORCIO CONDUGAS SAS (R. L. GUILLERMO ALCIDES RAMIREZ ORREGO)**, a través de su representante legal o apoderado en la Carrera 74# 48-37, oficina 937 Centro comercial Obelisco, Medellín y/o correo electrónico diana.rengifo@condugas.com.co; al **TRABAJADOR** señor **GUILLERMO ALCIDES RAMIREZ** en la Manantiales Kilometro 1 y/o correo electrónico pendiente, y/o a través de su apoderado(a), Dr.(a) NA en NA

La notificación se surtirá en los términos del artículo 4 (Notificación o comunicación de actos administrativos) del Decreto 491 de 2020 en concordancia con el Decreto 1287 del 24 de septiembre de 2020 y la Sentencia C-242 de 09 de julio de 2020 de la Corte Constitucional que declaró su exequibilidad "bajo el entendido de que, ante la imposibilidad manifiesta de una persona de suministrar una dirección de correo electrónico, podrá indicar un medio alternativo para facilitar la notificación o comunicación de los actos administrativos, por ejemplo, a través de una llamada telefónica, el envío de un mensaje de texto o de voz al celular o un aviso por una estación de radio comunitaria".

ARTÍCULO TERCERO: ADVERTIR que contra la presente resolución proceden los **RECURSOS DE REPOSICIÓN**, ante el funcionario que la profiere el presente acto, y el de **APELACIÓN**, ante el Coordinador del Grupo de Atención al Usuario y Trámites de la Dirección Territorial de Antioquia del Ministerio del Trabajo, Dr. Daniel López Valencia, los cuales deberán interponerse dentro de los diez (10) días siguientes a la notificación personal o a la notificación por aviso o al vencimiento del término de publicación, según sea el

Continuación de Resolución "POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UNA SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN DE DESPIDO DE PERSONA EN SITUACION DE DISCAPACIDAD Y/O DEBILIDAD MANIFIESTA POR RAZONES DE SALUD".

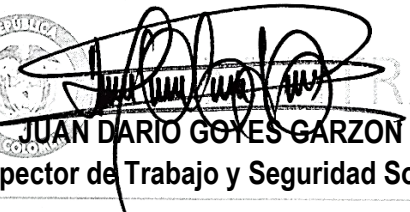
caso, sustentando con expresión concreta los motivos de inconformidad, pudiendo solicitar y aportar las pruebas que se pretende hacer valer, y deberá indicar el nombre, correo electrónico y la dirección del recurrente, de acuerdo a lo estipulado en los artículos 76 y ss de la ley 1437 de 2011 Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso y el artículo 4 del Decreto 491 de 2020 en concordancia con el Decreto 1287 del 24 de septiembre de 2020 y la Sentencia C-242 de 09 de julio de 2020 de la Corte Constitucional.

Para el efecto se debe presentar y enviar un memorial/carta contentivo del respectivo recurso al Inspector del Trabajo y Seguridad Social **JUAN DARIO GOYES GARZON** (funcionario que dictó la decisión) **tanto físicamente** a la sede de la Dirección Territorial de Antioquia ubicada en la Carrera 56A No. 51-81 (B/ San Benito), de la ciudad de Medellín – Antioquia en horario de 8:30am a 11:30am., a través de un memorial/carta remisoría dirigida al Inspector de Trabajo y Seguridad Social JUAN DARIO GOYES GARZON, indicando el número primigenio de radicación de la solicitud, esto es el No. 11EE2019710500100008525 6 de junio de 2019, con fundamento en el artículo 15 del CPACA, según el cual "Las autoridades podrán exigir que ciertas peticiones se presenten por escrito", **como electrónicamente** al correo electrónico institucional jgoyes@mintrabajo.gov.co en formato PDF, con un peso máximo de 2Mb, citando o nombrando como asunto de dicho correo el siguiente "RECURSO DE REPOSICIÓN Y/O APLEACIÓN SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN DE DESPIDO RADICADO 11EE2019710500100010718 12 de julio de 2019 CONSORCIO CONDUGAS SAS (R. L. GUILLERMO ALCIDES RAMIREZ ORREGO) - GUILLERMO ALCIDES RAMIREZ", adicionando en caso de necesitarse por el tamaño de los archivos PDF, la distinción PRIMERA PARTE, SEGUNDA PARTE, según sea el caso, o si a bien lo tiene compartiendo una carpeta a través de una nube cibernética (Drive / OneDrive¹⁵) con el correspondiente permiso de acceso.

Además, deberá indicar una dirección electrónica de notificación del trabajador válida en la cual recibirá notificaciones o comunicaciones.

Medellín, 20 de octubre de 2021.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE


JUAN DARIO GOYES GARZON
Inspector de Trabajo y Seguridad Social

Transcriptor: J. D. Goyes Garzón. Elaboró: J. D. Goyes Garzón. Revisó/Aprobó: J. D. Goyes Garzón.

C:\Users\goyes\Downloads\MINISTERIO\AUTORIZACION DE DESPIDOS\DISCAPACITADOS\11EE2019710500100010718 del 12 07 2019 CONSORCIO CONDUGAS\11EE2019710500100010718 del 12 07 2019 CONSORCIO CONDUGAS - Resolución No Autoriza.docx

¹⁵ Es el nombre de los servicios en la nube de Microsoft. De la misma manera que Google tiene [Google Drive](#) y Apple tiene [iCloud](#), Microsoft proporciona OneDrive para que las personas almacenen e intercambien datos en línea. Si se es usuario de Microsoft, podrá acceder a él en cualquier momento desde el [sitio web de OneDrive](#).