



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 **LADRILLERA Y ALFARERA - LUIS JOSE DE JESUS ESTRADA LONDOÑO** con C.C 6.785.852

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 2093 del 25 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 seis (26) 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



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

RESOLUCIÓN NÚMERO 2093

(OCTUBRE 25 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. 11EE2019710500100011021 del 17 de junio de 2019**, la empresa **LADRILLERA Y ALFARERA** con NIT 811034340-8., 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) **LUIS JOSE DE JESUS ESTRADA LONDOÑO**, identificado(a) con cedula de ciudadanía No. 6.785.852, 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. 4013 del 13 de agosto 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) **LUIS JOSE DE JESUS ESTRADA LONDOÑO**.

Mediante **Auto No. 4013 del 13 de agosto 2019** se avocó conocimiento de la solicitud radicada bajo No. **No. 11EE2019710500100011021 del 17 de junio 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).

Mediante oficio del **14 de agosto de 2019** se comunicó a la empresa del **Auto No. 4013 del 13 de agosto 2019**.

Mediante oficio del **11 de septiembre de 2019** se comunicó a el(la) trabajador(a) **Auto No. 4013 del 13 de agosto 2019**, se corrió traslado de la petición y sus anexos presentada por el empleador para que el trabajador ejerciera su derecho de defensa y contradicción.

Mediante escrito del 9 de septiembre el empleador dio respuesta **Auto No. 4013 del 13 de agosto 2019**.

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 **Auto No. 706 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.

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. 4013 del 13 de agosto 2019** al trabajador.

Fecha: 20-09-2021

Notificación de Actos Administrativos

Buscar

✓ Su petición ha terminado con éxito.

Título	Tamaño	Fecha de creación
Documentos		
<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.

I. DEL LA SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN DE DESPIDO DE PERSONA EN SITUACION DE DISCAPACIDAD Y/O DEBILIDAD MANIFIESTAS INTERPUESTA POR LADRILLERA Y ALFARERA SANTA MARIA SAS.

1. El Sr. LUIS JOSÉ DE JESÚS ESTRADA LONDOÑO, identificado con cedula de ciudadanía Nro. 6.785.852., estableció una relación laboral con LADRILLERA Y ALFARERA SANTA MARIA S.A.S a través de contratado a término fijo inferior a un año el 12 de julio de 2016, contrato que culminó el 15 de diciembre de 2016.
2. El 16 de enero de 2017 el Sr. Estrada celebra nuevamente contrato a término fijo inferior a un año con la misma empresa, contrato que culmina el 22 de diciembre de 2017.

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".

3. El día 23 de julio de 2016 el Sr. Estrada sufrió accidente laboral al caerle una puerta de hierro de más de 16 Kg, lo cual le ocasiono una contusión en uno de sus miembros inferiores y fractura en la diáfisis del fémur
4. Desde el día del accidente laboral el Sr. Estrada Londoño, no se ha presentado a su lugar de trabajo argumentando que aun sufre dolor a causa del accidente y que este no le posibilita desempeñar sus funciones laborales.
5. El Sr. Estrada Londoño argumenta que en LADRILLERA Y ALFARERA SANTA MARIA S.A.S no existe área en la cual pueda ser reubicado, debido a que es una persona de 70 años y que debido al accidente laboral no puede realizar actividades que requieran de una mayor fuerza, ni tolera jornadas largas en las cuales deba estar de pie o sentado.
6. Se ha presentado al departamento de salud ocupacional de la empresa por parte del trabajador las prórrogas de incapacidad medica desde el día de su accidente laboral hasta la fecha.
7. El Sr. Luis José de Jesús Estrada Londoño cuenta con dictamen de pérdida de capacidad laboral emitida el 12 de julio de 2017 por la junta regional de clasificación de invalidez Antioquia, el cual determino una PCL del 25,45%.

Causal alegada como fundamento de la solicitud.

"Por lo anterior solicito ante usted, que en virtud del cumplimiento del debido proceso contemplado en el artículo 19 superior y en el tramite expuesto por el artículo 26 de la ley 361 de 1997 y las normas concordantes que versan sobre la estabilidad laboral reforzada y las facultades del empleador para el despido, me conceda dicha solicitud puesto que no cabe duda de la necesidad de la desvinculación laboral del señor Estrada Londoño para beneficio de la empresa que represento, puesto que es imprescindible este reemplazo, manifestando al mismo y tiempo que conozco y asumo los pagos en concepto de indemnización que debe brindar la empresa a favor del señor Estrada Londoño."

Pruebas allegadas con la solicitud.

1. Copia de contrato individual de trabajo a término fijo inferior a un año, periodo 12 de julio de 2016 al 15 de diciembre de 2016 (Folio Nro. 6)
2. Copias de contrato individual de trabajo a término fijo inferior a un año, periodo 16 de enero de 2017 al 22 de diciembre 2017 (Folio Nro. 7.)
3. Copia de notificación personal par parte de la junta regional de calificación de invalidez Antioquia al Sr. Luis José de Jesús Estrada Londoño del dictamen Nro. 66841 (Folio Nro. 8.)
4. Copia de citación de la junta regional de calificación de invalidez Antioquia para realizar la notificación personal a la empresa REJAR. (Folio Nro. 9)
5. Copia recurso de reposición y en subsidio de apelación de la decisión de la junta regional. (Folio Nro. 10)
6. Copia comunicación de dictamen de la Junta nacional de calificación de invalidez. (Folio Nro. 11)
7. Copia objeción reconocimiento incapacidad laboral por parte de POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS S.A. (Folio Nro. 12)
8. Copia formato de informe para accidente laboral por parte de POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS S.A, 23 de julio 2016. (Folio Nro. 13)
9. Copia dictamen de determinación de origen y/o pérdida de capacidad laboral y ocupacional de la Junta regional de calificación de invalidez de Antioquia. (Folio Nro.14 – 16)
10. Copias de las prórrogas de incapacidad medica laboral por parte del médico Iván Eduardo Rodríguez Aguirre. (Folio Nro. 16 – 27, 29- 34)
11. Copia documento donde se explica la actividad según su puesto de trabajo (Folio Nro. 28, 35 – 42)

II. DE LA CONTESTACIÓN DEL TRABAJADOR LUIS JOSE DE JESUS ESTRADA LONDOÑO FRENTE A LA SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN DE DESPIDO.

Es menester aclarar que el Sr. Luis José de Jesús Estrada Londoño no se prenuccio contra la solicitud de autorización de despido de persona en situación de discapacidad que inicio LADRILLERA Y ALFARERA SANTA MARIA S.A.S contra este.

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. CONSIDERACIONES JURÍDICAS.

Sobre la causal alegada por el empleador referente a la discapacidad o situación de salud del trabajador es incompatible e insuperable con el cargo que desempeña contenida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

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 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, adicione, 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".

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.

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

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".

Considerando que la estabilidad laboral reforzada cubija 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", 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 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"

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 periodo 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 1989², 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 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**

² 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".

circunstancias de debilidad manifiesta como consecuencia de afectaciones en su salud y, por tanto, sujetos de especial protección constitucional.^{3.}

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.

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

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 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.

³ 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".

Etapa 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.

Etapa 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 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.

Siguiendo los criterios jurisprudenciales desarrollados, la estabilidad laboral reforzada del trabajador en situación de discapacidad física, sensorial o psíquica representa para el empleador que conoce su estado de salud, una serie de deberes que se concretan básicamente en lo siguiente: *"rehabilitación funcional y profesional, readaptación del puesto de trabajo, reubicación y los cambios organizacionales y/o movimientos de personal necesarios"* Esto, con la finalidad de preservar el empleo del trabajador, en condiciones de desempeño eficiente, seguridad y confort.

Por tanto, si el empleador acude ante el Ministerio del Trabajo y solicita la autorización para terminar el vínculo laboral del trabajador en situación de discapacidad o de debilidad manifiesta y no alega justa causa de despido, deberá acreditar que llevó a cabo de manera razonable y diligente los ajustes administrativos y organizacionales que el proceso de rehabilitación y reincorporación ameritaba, soportando de manera suficiente y motivada las razones por las cuales manifiesta que la vinculación del trabajador en su condición de debilidad, excede sus posibilidades y resulta incompatible con la estructura administrativa o empresarial.

Para el efecto, el Inspector de Trabajo deberá analizar los siguientes aspectos en el trámite de autorización, que le permitirán verificar el cumplimiento de las obligaciones del empleador, a saber:

- La implementación al interior de la Empresa del Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo.
- Se debe oficiar a la Administradora de Riesgos Laborales para que se informe sobre la participación del trabajador en los programas terapéuticos y en los tratamientos médicos necesarios para su recuperación y rehabilitación funcional y ocupacional.

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".

- El acatamiento por parte del empleador de las recomendaciones médicas prescritas en favor del trabajador.
- Se debe oficiar a la Administradora de Riesgos Laborales para que se informe sobre la existencia de un proceso de rehabilitación laboral (si el trabajador tenía la posibilidad de reincorporarse al trabajo), en donde se determinen los recursos y las acciones adelantadas por la Empresa con la finalidad de equiparar las capacidades y aptitudes del trabajador en situación de discapacidad con las exigencias de desempeño en el ambiente laboral. Sobre el particular se considerará lo siguiente:
 - La discriminación de cargos en la empresa, para lo cual se exigirá dentro de las pruebas documentales la presentación del organigrama.
 - La existencia de los estudios de puesto de trabajo y las actividades de reinducción y de reentrenamiento en los procesos de la empresa, según las aptitudes físicas, psicológicas y técnicas con las que debe contar el trabajador en ese cargo o en otros posibles.
 - Adaptación del puesto de trabajo y los cambios administrativos y organizacionales que se desarrollaron para compensar las capacidades y aptitudes del trabajador, así como las acciones llevadas a cabo para garantizar la reincorporación o reubicación en condiciones de desempeño eficiente, seguridad y confort.
- Las razones de fondo y debidamente motivadas, expuestas por el empleador para manifestar que, con posterioridad al proceso de rehabilitación y reincorporación, el desarrollo de las actividades y funciones designadas al trabajador en condición de discapacidad o debilidad manifiesta resultó efectivamente incompatible e insuperable en el correspondiente cargo o en otro existente en la Empresa.

Así las cosas, si el Inspector de Trabajo constata que el empleador agotó diligentemente las etapas de rehabilitación, reintegro, readaptación y/o reubicación laboral podrá autorizar la terminación del contrato de trabajo.

IV. CONCLUSIONES Y CASO CONCRETO.

Para este Inspector del Trabajo es claro que el trabajador(a) LUIS JOSE DE JESUS ESTRADA LONDOÑO es un sujeto en circunstancia de debilidad manifiesta por motivos de salud, en la medida en que sus diagnósticos o enfermedades se encuentran acreditadas a través del dictamen de la Junta nacional de calificación de invalidez y de la Copia objeción reconocimiento incapacidad laboral por parte de POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS S.A, a partir de los cuales se puede constatar en sede administrativa la disminución física, síquica y sensorial en un grado relevante, que le han generado una afectación grave en su salud. Igualmente, se evidencia a partir de las referenciadas pruebas, que sus diagnósticos le han impedido o dificultado sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares, condiciones particulares a través de las cuales podría ser discriminado, y por lo tanto, tiene derecho a la 'estabilidad laboral reforzada.

Considera igualmente este Inspector del Trabajo que los factores reconocidos como criterios para verificar la discriminación en el empleo se encuentran acreditados en el expediente. En efecto, reposa Copia dictamen de determinación de origen y/o pérdida de capacidad laboral y ocupacional de la Junta regional de calificación de invalidez de Antioquia. (Folio Nro.14 – 16) sobre la situación de salud del trabajador(a) y esa condición de salud le genera la incapacidad para trabajar; y la misma le ha imposibilitado su recuperación.

En cuanto a la causal invocada del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, referente a que la discapacidad o situación de salud del trabajador(a) es incompatible e insuperable con el cargo que desempeña se verificarán lo siguientes puntos, a fin de establecer la existencia objetiva de la causal alegada 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 trabajadora.

Frente a la implementación al interior de la Empresa del Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo, se tiene que la LADRILLERA Y ALFARERA SANTA MARIA SAS no acreditó mediante prueba documental el cumplimiento de este aspecto en el desarrollo de la actuación administrativa.

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 requerimiento a la Administradora de Riesgos Laborales para que informara sobre la participación del trabajador en los programas terapéuticos y en los tratamientos médicos necesarios para su recuperación y rehabilitación funcional y ocupacional, se tiene que LADRILLERA Y ALFARERA SANTA MARIA SAS no acreditó mediante prueba documental el cumplimiento de este aspecto en el desarrollo de la actuación administrativa.

Frente al acatamiento por parte del empleador de las recomendaciones médicas prescritas en favor del trabajador, se tiene que LADRILLERA Y ALFARERA SANTA MARIA SAS no acreditó mediante prueba documental el cumplimiento de este aspecto en el desarrollo de la actuación administrativa.

Frente al requerimiento a la Administradora de Riesgos Laborales para que se informe sobre la existencia de un proceso de rehabilitación laboral (si el trabajador tenía la posibilidad de reincorporarse al trabajo), en donde se determinen los recursos y las acciones adelantadas por la Empresa con la finalidad de equiparar las capacidades y aptitudes del trabajador en situación de discapacidad con las exigencias de desempeño en el ambiente laboral, se tiene que LADRILLERA Y ALFARERA SANTA MARIA SAS no acreditó mediante prueba documental el cumplimiento de este aspecto en el desarrollo de la actuación administrativa. En este sentido tampoco se logró verificar en la actuación administrativa los ítems siguientes:

- La discriminación de cargos en la empresa, para lo cual se exigirá dentro de las pruebas documentales la presentación del organigrama. Cumplió parcialmente en tanto se suministró la información de los cargos operarios de la empresa.
- La existencia de los estudios de puesto de trabajo y las actividades de reinducción y de reentrenamiento en los procesos de la empresa, según las aptitudes físicas, psicológicas y técnicas con las que debe contar el trabajador en ese cargo o en otros posibles.
- Adaptación del puesto de trabajo y los cambios administrativos y organizacionales que se desarrollaron para compensar las capacidades y aptitudes del trabajador, así como las acciones llevadas a cabo para garantizar la reincorporación o reubicación en condiciones de desempeño eficiente, seguridad y confort.

Frente a las razones de fondo y debidamente motivadas, expuestas por el empleador para manifestar que, con posterioridad al proceso de rehabilitación y reincorporación, el desarrollo de las actividades y funciones designadas al trabajador en condición de discapacidad o debilidad manifiesta resultó efectivamente incompatible e insuperable en el correspondiente cargo o en otro existente en la Empresa, se tiene que LADRILLERA Y ALFARERA SANTA MARIA SAS no acreditó mediante prueba documental el cumplimiento de este aspecto en el desarrollo de la actuación administrativa.

Adicionalmente se puede verificar que la empresa frente a la ausencia del trabajador a su puesto de trabajo desde el momento del accidente, no adelantó el procedimiento disciplinario correspondiente para sancionar dichas faltas del trabajo en relación a una ausencia no justificada (justa causa contemplada en el numeral 6 literal A del artículo 62 del CST), ni tampoco invocó la causal del numeral 15 del literal A del artículo 62 del CST, en relación a "*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*".

Por lo antes expuesto, se puede verificar por parte de este operador administrativo que la solicitud de autorización de despido elevada por LADRILLERA Y ALFARERA SANTA MARIA SAS, no acreditó los aspectos contenidos para la causal del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, referente a que la discapacidad o situación de salud de la trabajadora es incompatible e insuperable con el cargo que desempeña, pues se verificó que no agotó diligentemente las etapas de rehabilitación integral como requisito previo a la solicitud de autorización de despido, reintegro, readaptación y/o reubicación laboral en favor del trabajador(a) LUIS JOSE DE JESUS ESTRADA LONDOÑO, para obtener la autorización de terminación del contrato de trabajo, por lo cual no se logró establecer la existencia de la causal alegada de terminación del vínculo laboral, para validar que el motivo de la solicitud de autorización no está relacionado

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".

directamente con la situación de debilidad manifiesta por razones de salud o discapacidad de la trabajadora y en consecuencia se **NO AUTORIZARÁ** la finalización de la relación laboral existente entre la empresa **LADRILLERA Y ALFARERA SANTA MARIA SAS**, identificada con NIT 811034340-8 y el señor(a) **LUIS JOSE DE JESUS ESTRADA LONDOÑO**.

Conclusión.

Este Inspector del Trabajo y Seguridad Social NO logró establecer la existencia de la causal alegada 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 del trabajador y en consecuencia se **NO AUTORIZARÁ** la finalización de la relación laboral existente entre la empresa y/o empleador **LADRILLERA Y ALFARERA SANTA MARIA SAS** identificado con NIT 811034340-8, y el trabajador(a) **LUIS JOSE DE JESUS ESTRADA LONDOÑO**, identificado(a) con cedula de ciudadanía No. 6.785.852.

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 **LADRILLERA Y ALFARERA SANTA MARIA SAS**, identificada con NIT 811034340-8 y el señor(a) **LUIS JOSE DE JESUS ESTRADA LONDOÑO** identificado(a) con cedula de ciudadanía No. 6.785.852, de conformidad con lo expuesto en el presente acto administrativo.

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 LADRILLERA Y ALFARERA SANTA MARIA SAS**, a través de su representante legal o apoderado en la CALLE 76 #57-278 ITAGUI ANTIOQUIA y/o correo electrónico ladrillerasantamaria@hotmail.com; spazziojuridico@gmail.com; tejarsantamaria@une.net.co; al **TRABAJADOR** señor **LUIS JOSE DE JESUS ESTRADA LONDOÑO** en la CALLE 76 # 57 - 278 Itagüí - Antioquia; CARRERA 56 A# 51- 81 PISO 2 (No se suministró correo electrónico).

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

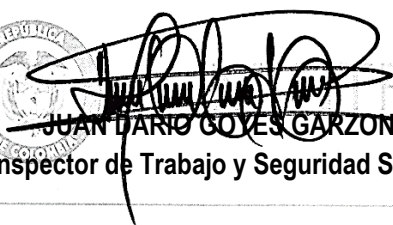
Continuación de Resolución "POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UNA SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN DE DESPIDO DE PERSONA EN SITUACION DE DISCAPACIDAD Y/O DEBILIDAD MANIFIESTA POR RAZONES DE SALUD".

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.

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. 11EE2019710500100009161 del 17 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 11EE2019710500100011021 17 de julio de 2019 LADRILLERA Y ALFARERA SANTA MARIA SAS - LUIS JOSE DE JESUS ESTRADA LONDOÑO", 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 / OneDrive⁴) con el correspondiente permiso de acceso.

Medellín, 25 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\11EE2019710500100011021 del 17 07 2019 LADRILLERA Y ALFARERA SANTA MARIA SAS\11EE2019710500100011021 del 17 de julio de 2019 LADRILLERA - Resolución No Autoriza.docx

⁴ 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](#).