



Barranquilla, 17 de septiembre de 2021

Fecha: 2021-09-17 11:41:33 am  
 Remilente: Sede: D. T. ATLANTICO  
 Depen: DESPACHO DIRECCION TERRITORIAL  
 Destinatario: ADELEY DIAZ  
 Anexos: 0 Folios: 1  
 008E2021740800100010933

Al responder por favor citar este número de radicado



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

Señora:  
**ADELEY EUGENIA DIAZ BURGOS**  
Carrera 45G N°113 – 125, torre 6, Apto 201  
Conjunto Gorrión – Alameda del Río  
Barranquilla - Atlántico

Asunto: Procedimiento: Administrativo Laboral  
Querellante: ADELEY EUGENIA DIAZ BURGOS  
Querellado: EFICACIA S.A  
Rad. 1762 de 26/02/2020

Respetado señor (a)

De conformidad con lo dispuesto en el acto administrativo contenido en Resolución No.1066 de 06/09/2021 "Por la cual se resuelve un Recurso de Apelación" sírvase comparecer a la Secretaría de la Dirección Territorial del Atlántico, ubicada en la carrera 49 número 72 – 46 de Barranquilla, con el fin de notificarlo personalmente del acto administrativo. De no comparecer dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes al envío de la presente comunicación, se procederá a su notificación por aviso, tal como lo dispone el artículo 69 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, pudiéndose remitir el aviso a la dirección, número de fax o correo electrónico que figuren en el expediente o que se puedan obtener del registro mercantil.

Con la expedición de la Resolución 1590 del 8 de septiembre de 2020 emitida por el Ministerio del Trabajo, a partir del 10 de septiembre de 2020, se ordenó levantar la suspensión de términos para todos los tramites administrativo y disciplinarios ordenado a través de las Resoluciones 0784 del 17 de marzo de 2020 y 0876 del 01 de abril del 2020.

Igualmente le comunico que podrá autorizar a otra para que se notifique en su nombre, mediante escrito que no requiere presentación personal ante notario. El autorizado solo estará facultado para recibir la notificación y, por tanto, cualquier manifestación que haga en relación con el acto administrativo se tendrá, de pleno derecho, por no realizada.

**HORARIO DE ATENCION: lunes a jueves 9:30 am a 3:00pm**

Cordialmente,

**Marly Elena De la Cruz Arevalo**  
Auxiliar Administrativo

Proyectó: Marly D  
Elaboró: Marly D  
Aprobó: Marly D

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

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

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

**Con Trabajo Decente el futuro es de todos**



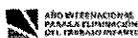
@mintrabajoco



@MinTrabajoCo



@MintrabajoCol



2021

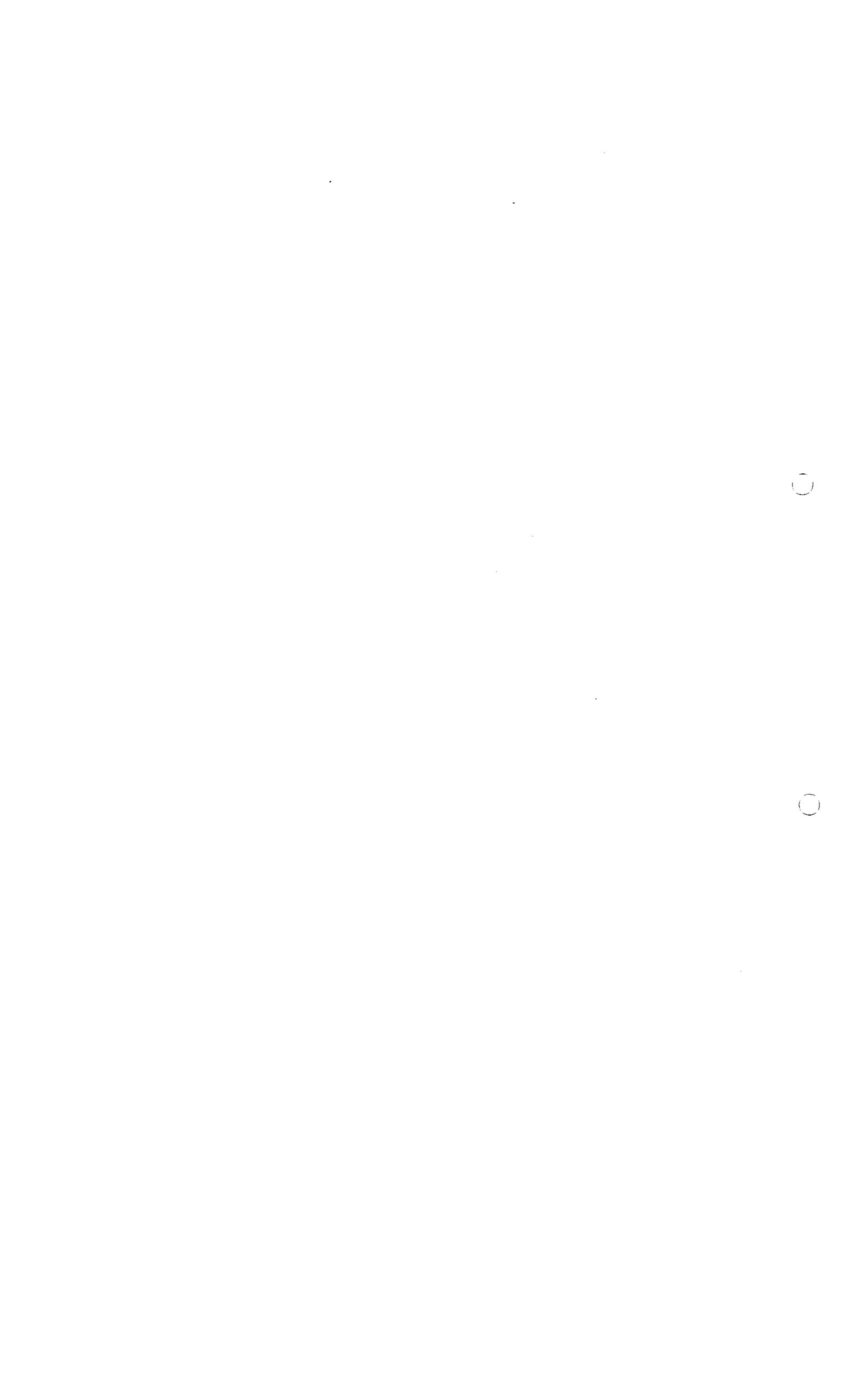
472	Motivos de Devolución	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2	Desconocido	<input checked="" type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2	No Existe Número
		<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2	Rehusado	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2	No Reclamado
		<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2	Cerrado	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2	No Contactado
	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2	Dirección Errada	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2	Fallecido	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2
	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2	No Reside	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2	Fuerza Mayor	Apartado Clausurado

Fecha 1:	DIA	MES	AÑO	R	D	Fecha 2:	DIA	MES	AÑO	R	D
10 SEP 2011											
Nombre del distribuidor:						Nombre del distribuidor:					
Jimmy						Miguel					
C.C.						C.C.					
C.C. 8 566 083						C.C. 8 566 083					
Observaciones:						Observaciones:					
SALIR CAA						419 7 42					









El empleo es de todos

Mintrabajo

**PUBLICACIÓN DEL AVISO Y DE COPIA INTEGRAL DEL ACTO ADMINISTRATIVO A NOTIFICAR**

**EN CARTELERA**

**UBICADA EN LUGAR DE ACCESO AL PÚBLICO DE LA DIRECCIÓN TERRITORIAL DEL ATLÁNTICO**

**Artículo 69 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo**

Barranquilla, veintidós (22) días de septiembre de 2021, siendo las 03:13 pm.

**PARA NOTIFICAR: RESOLUCION N°1066 de 06/09/2021** a la señora **ADELEY EUGENIA DIAZ BURGOS** En la Oficina de notificaciones de la Dirección Territorial del Atlántico y una vez se tiene como **DIRECCION REHUSADO** por parte de la empresa 4-72 (entidad de correos oficial) la cual fue remitida a **AGUAS DEL ATLANTICO S.A. E.S.P.** mediante formato de guía número RA335211346CO, según la causal:

DIRECCION ERRADA		NO RESIDE		DESCONOCIDO	
REHUSADO		CERRADO		FALLECIDO	
FUERZA MAYOR		NO EXISTE NUMERO	X	NO RECLAMADO	
NO CONTACTADO		APARTADO CLAUSURADO			

**AVISO**

<b>FECHA DEL AVISO</b>	22 de septiembre del 2021
<b>ACTO QUE SE NOTIFICA</b>	Resolución N°1066 de 06/09/2021 "Por medio de la cual se resuelve un Recurso de Apelación"
<b>AUTORIDAD QUE LA EXPIDIÓ</b>	Dirección Territorial Atlántico
<b>RECURSOS QUE LEGALMENTE PROCEDEN</b>	No proceden Recurso
<b>AUTORIDADES ANTE QUIENES DEBEN INTERPONERSE</b>	
<b>PLAZO PARA PRESENTAR LOS RECURSOS</b>	
<b>ADVERTENCIA</b>	La notificación se considerará surtida al finalizar el día siguiente al de la entrega del aviso en el lugar de destino.
<b>ANEXO</b>	Copia, íntegra y gratuita del acto administrativo notificado (5) hojas (9) páginas

La suscrita funcionaria encargada **PUBLICA** en cartelera situada en lugar de fácil acceso al público de ésta Dirección Territorial, el presente aviso y el referido acto administrativo, por término de cinco (5) días hábiles, contados a partir de hoy 21/09/2021

En constancia.

**Marly Elena De la Cruz Arevalo**  
Auxiliar Administrativo

Siendo las 5:00 p. m. del día de hoy 30/09/2021, se retira la **publicación** del presente Aviso; advirtiéndose que contra el acto administrativo **Resolución N°1070 de 06/09/2021** no proceden recursos.

Advirtiéndole que la presente notificación se considera surtida al finalizar el día hábil siguiente al retiro de la publicación del aviso.

La notificación personal a la señora **ADELEY EUGENIA DIAZ BURGOS** queda surtida por medio de la publicación del presente aviso, en la de la fecha 01/10/2021.

En constancia:

**Marly Elena De la Cruz Arevalo**  
Auxiliar Administrativo

**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

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

**Línea nacional gratuita**  
018000 112518  
Celular  
120  
[www.mintrabajo.gov.co](http://www.mintrabajo.gov.co)

**Con Trabajo Decente el futuro es de todos**



@mintrabajoco



@MinTrabajoCo



@MintrabajoCol



2021





**MINISTERIO DEL TRABAJO**

**RESOLUCIÓN NÚMERO**

**0 0 1 0 6 6. 0 6 SEP 2021**

**"Por medio de la cual se resuelve un Recurso de Apelación"**

**EL SUSCRITO DIRECTOR DE LA DIRECCIÓN TERRITORIAL DEL ATLÁNTICO DEL MINISTERIO DEL TRABAJO**

En uso de sus facultades legales, y en especial las consagradas en el Código Sustantivo del Trabajo, Ley 1437 de 2011, Ley 1610 de 2013, las Resoluciones 000404 del 22 de marzo de 2012, 002143 del 28 de mayo 28 de 2014, y previo los siguientes

**I. ANTECEDENTES**

- 1) Con escrito radicado con el número 11EE20207108001000001762 del 26 de febero de 2020, la doctora **TATIANA MILENA MARTINEZ CABRERA**, en su condición de apoderada General de la empresa **EFICACIA S.A**, solicitó autorización para despedir a la señora **ADELEY EUGENIA DÍAZ BURGOS**, trabajadora de la misma y quien goza de fuero de salud, por considerar que la vinculación del trabajador en su condición de debilidad excede sus posibilidades y resulta incompatible con la estructura administrativa de la empresa.
- 2) Que mediante Resolución No. 000064 del 26 de enero de 2021, la Coordinación del Grupo de Atención al Ciudadano y Tramites de esta Dirección Territorial resolvió no autorizar a la empresa **EFICACIA S.A.** la terminación del contrato de trabajo de la señora **ADELEY EUGENIA DÍAZ BURGOS**, por considerar que dicha empresa cuenta con puestos de trabajo donde puede ser reubicada la trabajadora en comento.
- 3) Con comunicación de fecha 4 de febrero de 2020, la doctora **TATIANA MILENA MARTINEZ CABRERA**, en su condición de apoderada General de la empresa **EFICACIA S.A**, presentó recurso de Reposición y en Subsidio Apelación, con el objeto que se revoque en su totalidad la Resolución No. 000064 del 26 de enero de 2021, y se autorice la terminación del contrato de trabajo vigente con la señora **ADELEY EUGENIA DÍAZ BURGOS**.
- 4) Con Resolución número 000600 del 9 de junio de 2021, la Coordinación del Grupo de Atención al Ciudadano y Tramites de esta Dirección Territorial del Ministerio de Trabajo resolvió confirmar en todas y cada una de sus partes la resolución No. 000064 del 26 de enero de 2021.
- 5) Pruebas que se tuvieron en cuenta dentro de la investigación y que obran dentro del expediente:

Aportadas por **EFICACIA S.A.**

- Contrato de prestación de servicios con **JOHNSON & JOHNSON S.A.**

**“Por la cual se resuelve Recurso de Apelación”**

- Copia del contrato individual de trabajo suscrito con la señora **ADELEY EUGENIA DÍAZ BURGOS**.
- Certificación laboral.
- Planilla de pago de aportes a la Seguridad Social.
- Perfil del cargo de mercaderista para el cual fue contratada la señora **ADELEY EUGENIA DÍAZ BURGOS**.

Presentadas por la trabajadora

- Certificaciones laborales del 2009 al 2014
- Recomendación laboral de fecha 12 de marzo de 2015
- Acta de compromiso calendada 28 de abril de 2015.
- Certificación de COOMEVA EPS de fecha 2 de octubre de 2015
- Acta de compromiso del 4 de octubre de 2016
- Acta de compromiso del 8 de febrero de 2017
- Acta de compromiso del 31 de mayo de 2017
- Estudio de puesto de trabajo de fecha 16 de febrero de 2018
- Reubicación de cargo de mercaderista a auxiliar administrativo
- Recomendación laboral de fecha 18 de enero de 2016
- Historia Clínica

**II. SÍNTESIS DE RESOLUCIÓN DE PRIMERA INSTANCIA**

Una vez estudiadas las pruebas que reposan dentro del expediente, el Despacho de la Coordinación del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de esta Territorial determinó no autorizar a la empresa **EFICACIA S.A.** la terminación del contrato de trabajo de la señora **ADELEY EUGENIA DÍAZ BURGOS**, por considerar que dicha empresa cuenta con puestos de trabajo donde puede ser reubicada la trabajadora.

**III. SÍNTESIS DEL RECURSO DE REPOSICION**

Alega que en la Resolución No. 000064 del 26 de enero de 2021, la Coordinación del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de esta Dirección Territorial se dedicó a exponer las competencias de este Ministerio, se relataron los hechos motivo de la solicitud, y se expresó lo que ha su criterio no es más que una opinión sin soporte, y procede a transcribir apartes del acto administrativo antes enunciado.

Afirma que no se plasmó como se llegó a esa conclusión . y que se determina la capacidad de reubicación con base en una opinión, y no sobre las pruebas por ellos aportada, sin hacer relación al certificado expedido por el Coordinador de Seguridad y Salud en el Trabajo donde se corrobora que después de múltiples no cuentan con otro lugar de trabajo donde reubicarla.

## "Por la cual se resuelve Recurso de Apelación"

Seguidamente y en una forma no muy cordial se pregunta si conocemos a que se dedica una empresa de servicios temporales y diserta sobre el particular, concluyendo que ellos se han especializado en servicios de mercadeo e impulso, prestandole a sus clientes el suministro de cargos similares o iguales al que desempeñaba la trabajadora **ADELEY EUGENIA DÍAZ BURGOS**, el cual ella no puede realizar debido a sus restricciones.

Reitera que a la mayoría de sus clientes les ofrecen servicios de mercadeo e impulso, labor que no puede ser desempeñada por la trabajadora en comento, y que incluso hay labores dentro del cargo como limpiezas lineales que perjudicarían su salud en extremo.

Arguye que sus trabajadores garantizan que los productos lleguen en optimas condiciones de limpieza y vigencia a los clientes, y que igualmente ofrecen servicios de estragias de impulso, el cual se encuentra limitado por la pandemia, que igualmente requiere el uso constante de elementos de limpieza.

Acto seguido hace una disquisición sobre los perfiles de estos cargos y señala diferencias entre ellos.

Afirma que la empresa ya intentó la reubicación en la planta administrativa y se continuaron recibiendo ordenes de reubicación, así como quejas por parte de la trabajadora como que la tinta le hacia daño o que el aire acondicionado le resacaba la piel.

Expone que los cargos en la planta administrativa no tienen mucha rotación, y requieren para su desempeño de cierto nivel académico que no posee la trabajadora, y que deberíamos informarle que persona de la planta de personal no necesita del trabajo para proceder a retirarla y reubicar a la trabajadora, y que si ese cargo tiene requisitos legales como tarjeta profesional para su ejercicio como hacen para reubicarla sin violar la norma, aunado a que las oficinas se encuentran cerradas y solo atendiendo urgenciasa , ya que no se requiere ayuda administrativa de ningún tipo, es decir, no cuentan con espacio para reubicarla.

Señala que en el acto administrativo que se ataca se deja claramente establecida la incompatibilidad de la enfermedad que sufre la trabajadora con el cargo que desempeña y aún así niegan el permiso de despido y ordenan su reubicación sin tener en cuenta las reubicaciones que ellos han realizado y procede a enumerarlas. Cita la Sentencia T- 1040 de septiembre 27 de 2002, de la Honorable Corte Conbstitucional donde se establece el alcance del derecho a ser reubicado, concluyendo que no es posible pretender que por la sola enfermedad del trabajador se establezca una protección eterna que extralimite los procesos internos, sociales, económicos y sociales de su representada, y que se le pide despedir a alguien o crear funciones que no existen en la compañía para satisfacer la reubicación solicitada, y afirma que la intervención de este Ministerio se justifica para garantizar si el trabajador puede ejecutar o no la labor para la cual fue contratado, lo cual según su dicho es reconocido por la funcionaria de primera instancia en la resolución antes anotada, y procede a transcribir apartes de la Sentencia T 225 de 20212 de la Honorable Corte Constitucional, y de la Sentencia SL1360 de 2018 de la Corte Suprema de Justicia.

Alega que con fundamento en lo expresado en esta sentencia no están obligados a lo imposible y por tanto no están obligados a crear un cargo que pueda desempeñar la trabajadora.

**“Por la cual se resuelve Recurso de Apelación”**

Argumenta que en la Sentencia T – 434 del 10 de enero de 2020 la Honorable Corte Constitucional estableció que la estabilidad laboral no es ni puede convertirse en una petrificación laboral absoluta, y por ello existe el trámite de autorización de despido ante este Ministerio.

Con fundamento en lo anterior, solicita se reponga el acto administrativo atacado, y en caso que ello no ocurra se conceda el recurso de apelación.

**IV. DECISIÓN Y FUNDAMENTACIÓN**

Teniendo en cuenta que, el Código Sustantivo del Trabajo en su artículo 485 establece la competencia del Ministerio del Trabajo para ejercer la vigilancia y control del cumplimiento de las normas laborales, así como de las normas sociales que sean de su competencia. Igualmente establece que dicha competencia se ejercerá en la forma como el gobierno, normatividad vigente o el mismo Ministerio lo determine. Que el artículo 6 de la Ley 1610 de 2013 señala que las actuaciones administrativas pueden iniciarse de oficio o a solicitud de parte; en el mismo sentido el artículo 47 de la Ley 1437 de 2011 -Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, establece que las autoridades administrativas sujetas a su contenido podrán iniciar actuaciones administrativas **de oficio** o a solicitud de persona. Finalmente, las Resoluciones Ministeriales 404 del 2012 y 2143 del 2014, nos llenan de facultades para conocer y pronunciarnos en forma definitiva sobre el particular.

Es competente esta, Dirección Territorial del Atlántico en los términos de los artículos 74 a 82 del (C.P.A.C.A.), para resolver los recursos de apelación interpuestos contra las providencias proferidas por las Coordinaciones de la Dirección Territorial, con fundamento en los principios orientadores de las actuaciones administrativas las cuales se desarrollan con arreglo a los principios de economía, debido proceso, celeridad, eficacia, imparcialidad, publicidad y contradicción y, en general, conforme a las disposiciones de la Ley 1437 de 2011 (C.P.A.C.A), cuya finalidad es garantizar los derechos y libertades de las personas, la primacía de los intereses generales, la sujeción de las autoridades a la Constitución y demás preceptos legales, el ordenamiento jurídico, el cumplimiento de los fines estatales. De ahí se concibe notable conocer los principios que conforman el derecho fundamental al Debido Proceso, consagrado en el Artículo 29 de la Constitución Nacional, tales como: el Principio de Legalidad, el Principio de Congruencia, el Principio de Proporcionalidad, el Principio Non Bis In Ídem, la Presunción de Inocencia y el Derecho a la Defensa.

De lo anterior es necesario por parte de este despacho analizar lo que establece el artículo segundo, tercero y cuarenta y siete y subsiguientes de la Ley 1437 de 2011 (C.P.A.C.A) y el artículo 29 de la Constitución Política Nacional.

**Artículo 2º de la Ley 1437 de 2011.** *“Ámbito de Aplicación. Las normas de este Código se aplican a todos los organismos y entidades que conforman las ramas del poder público en sus distintos órdenes, sectores y niveles, a los órganos autónomos e independientes del Estado y a los particulares, cuando cumplan funciones administrativas. A todos ellos se les dará el nombre de autoridades.”*

**Artículo 3º Principios.** *“Todas las autoridades deberán interpretar y aplicar las disposiciones que regulan las actuaciones y procedimientos administrativos a la luz de los principios consagrados en la Constitución Política, en la Parte Primera de este Código y en las leyes especiales. Las actuaciones administrativas se desarrollarán, especialmente con arreglo los*

**“Por la cual se resuelve Recurso de Apelación”**

*principios del debido proceso, igualdad, imparcialidad, buena fe, moralidad, participación, responsabilidad, transparencia, publicidad, coordinación, eficacia, Economía y celeridad. En virtud del principio del debido proceso, las actuaciones administrativas se Adelantarán de conformidad con las normas de procedimiento y competencia establecidas en la Constitución y la ley, con plena garantía de los derechos de representación, defensa y contradicción. En materia administrativa sancionatoria, se observarán adicionalmente los principios de legalidad de las faltas y de las sanciones, de presunción de inocencia, de no reformatio in pejus y non bis in ídem.”*

**Artículo 29 Constitución Política Nacional.** *“El debido proceso se aplicará a toda clase de actuaciones judiciales y administrativas.*

*Nadie podrá ser juzgado sino conforme a leyes preexistentes al acto que se le imputa, ante juez o tribunal competente y con observancia de la plenitud de las formas propias de cada juicio. En materia penal, la ley permisiva o favorable, aun cuando sea posterior, se aplicará de preferencia a la restrictiva o desfavorable.*

*Toda persona se presume inocente mientras no se la haya declarado judicialmente culpable. Quien sea sindicado tiene derecho a la defensa y a la asistencia de un abogado escogido por él, o de oficio, durante la investigación y el juzgamiento; a un debido proceso público sin dilaciones injustificadas; a presentar pruebas y a controvertir las que se alleguen en su contra; a impugnar la sentencia condenatoria, y a no ser juzgado dos veces por el mismo hecho. Es nula, de pleno derecho, la prueba obtenida con violación del debido proceso.”*

De conformidad con lo establecido en el artículo 74 de la Ley 1437 de 2011, el recurso de APELACION, procede ante el superior funcional o jerárquico de quien tomó la decisión para que la aclare, modifique, adicione o revoque. En ese sentido el recurso interpuesto por la doctora **TATIANA MILENA MARTINEZ CABRERA**, en su condición de apoderada General de la empresa **EFICACIA S.A.**, es procedente toda vez que se presentó dentro del término establecido en el artículo 76 del mismo cuerpo normativo.

En ese mismo orden de ideas, la Honorable Corte Constitucional, en la Sentencia C – 818 de 2005 indicó:

*“Es innegable que a través del derecho administrativo sancionador se pretende garantizar la preservación y restauración del ordenamiento jurídico, mediante la imposición de una sanción que no sólo repruebe sino que también prevenga la realización de todas aquellas conductas contrarias al mismo. Se trata, en esencia, de un poder de sanción ejercido por las autoridades administrativas que opera ante el incumplimiento de los distintos mandatos que las normas jurídicas imponen a los administrados y aún a las mismas autoridades públicas”.*

En primer lugar, se observa que el recurso interpuesto contra la Resolución No. 000064 del 26 de enero de 2021, se fundamenta en que la Coordinadora tomo la decisión no autorizar el despido de la señora **ADELEY EUGENIA DÍAZ BURGOS**, sin tener en cuenta las pruebas allegadas al expediente

Respecto a los argumentos del recurso presentado nos permitimos señalar lo siguiente:

**“Por la cual se resuelve Recurso de Apelación”**

En primer lugar es menester aclarar que la solicitud de la empresa se fundamenta en las presuntas incompatibilidades que tiene la señora **ADELEY EUGENIA DÍAZ BURGOS**, por la enfermedad que padece, para desempeñar el puesto de trabajo para el que fue contratada y la imposibilidad que según el dicho de la apoderada general tiene **EFICACIA S.A.** para crear un puesto de trabajo acorde con sus condiciones o reubicarla en uno existente.

Ahora bien sobre el trámite materia de estudio, y lo señalado en la la Circular 049 de 2019, la Dirección de Derechos Fundamentales de esta Cartera Ministerial, se pronunció así:

*“El Ministerio del Trabajo expidió la Circular Interna No. 049, en la cual fijó los lineamientos institucionales a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social para autorizar o negar la terminación de la relación laboral de trabajadores que se encuentren en condición de discapacidad o debilidad manifiesta por razones de salud, teniendo en cuenta los lineamientos de la Corte Constitucional como órgano de cierre jurisprudencial.*

*La Circular, establece directrices a los Inspectores de Trabajo, fijando términos y plazos perentorios, fija los requisitos para realizar el trámite, se compila la jurisprudencia y unifica criterios, lo que ofrece transparencia y seguridad jurídica en las relaciones laborales. Lo anterior, lo podemos apreciar así;*

**I) El Ministerio del Trabajo no califica ni declara derechos; la actuación se limita a verificar los soportes y analizar la solicitud de autorización de despido presentada por el empleador.**

*II) En los casos que se determine la justa causa y se autorice el despido, se constituye una presunción de la existencia de un despido justo; presunción que puede ser desvirtuada ante el juez correspondiente.*

*III) La estabilidad laboral reforzada cubre a cualquier trabajador que presente una situación de salud que le impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores, sin que se requiera que exista obligatoriamente una calificación de pérdida de capacidad laboral; la corte Constitucional estableció quienes pueden ser considerados sujetos en circunstancias de debilidad manifiesta por motivos de salud.*

*IV) Tramite de la autorización para terminación del contrato o relación laboral. Presentada la solicitud por parte del empleador, el Inspector deberá informar al trabajador dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la radicación de la solicitud, mediante comunicación escrita y por correo electrónico, si se conoce, el inicio del trámite.*

*Para resolver, el Inspector tendrá quince (15) días hábiles en los casos de los literales A y B y treinta (30) días para el literal C, término que iniciará una vez se haya aportado la documentación completa. Solo se realizará un requerimiento de información al empleador el cual, de no cumplirse, dará lugar a la declaratoria de desistimiento tácito.*

*La decisión, es susceptible de los recursos de reposición y apelación en un término de diez (10) días hábiles contados a partir de la fecha de notificación de la decisión.*

*La Circular marco la autorización o negación de la terminación del vínculo laboral de un trabajador en situación de discapacidad o debilidad manifiesta en cuatro ejes y fijo lineamientos a cada uno de ellos.*

**C. Cuando la discapacidad o situación de salud del trabajador sea incompatible e insuperable con el cargo que desempeña.**

**“Por la cual se resuelve Recurso de Apelación”**

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 Levó 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.
- 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.
  - La 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

## "Por la cual se resuelve Recurso de Apelación"

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

En primer lugar es menester aclararle a la ilustre apoderada general de la empresa que si conocemos a que se dedica una empresa de servicios temporales, tanto que somos el ente que la ley designó para otorgarles la autorización de funcionamiento como tales y para ejercer el seguimiento, vigilancia y control de las actividades por ellas realizadas.

Efectuada la anterior observación procedemos a pronunciarnos de fondo sobre los argumentos de la apelante

Es claro que la A-quo no fundamentó la decisión del acto administrativo en opiniones sin soporte sino en el hecho que la empresa cuenta con puestos de trabajo donde puede ser reubicada la trabajadora en comento

En cuanto al procedimiento que debió seguir la empresa para hacer la solicitud y a la afirmación que la empresa ya intentó varias reubicaciones en la planta administrativa y se continuaron recibiendo ordenes de reubicación, así como quejas por parte de la trabajadora como que la tinta le hacía daño o que el aire acondicionado le resaca la piel, es claro que si se hubieran efectuado las reubicaciones acatando las recomendaciones médicas prescritas a favor de la trabajadora y con un adecuado estudio de los puestos de trabajo, y desarrollado las actividades de reinducción y de reentrenamiento en los procesos de la empresa, según las aptitudes físicas, psicológicas y técnicas con las que contaba el trabajador en ese cargo o en otros posibles, ello no hubiese ocurrido, y solamente se le reubicó en puestos donde se le exponía a las mismas condiciones adversas por las cuales se solicitó su reubicación.

Tampoco se puede constatar del acervo probatorio arrimado al expediente que la empresa **EFICACIA S.A.** en su condición de empleador haya agotado diligentemente las etapas de rehabilitación, readaptación y/o reubicación laboral, que permitan deducir 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.

No pretenden los funcionarios del Ministerio, como falazmente presume la apelante que la empresa retire a una persona activa de su puesto de trabajo para que se reubique a la señora **ADELEY EUGENIA DÍAZ BURGOS**, y que sea nuestra obligación informarle sobre el particular, o que se viole norma alguna para ello.

Si bien es cierto que esta claramente establecida la incompatibilidad de la enfermedad que sufre la trabajadora con el cargo que desempeñaba, no es menos cierto que en el expediente no aparece prueba que demuestre que la empresa haya desarrollado actividades de rehabilitación, y readaptación, o que las reubicaciones fueran adecuadas, por ello se negó el permiso,

En la Sentencia T- 1040 de septiembre 27 de 2002, la Honorable Corte Constitucional estableció el alcance del derecho a ser reubicado, y es cierto que concluyó que no es posible pretender que por la sola enfermedad del trabajador se establezca una protección eterna que extralimite los procesos internos, sociales, económicos y sociales de una empresa, pero también es cierto que existen

## "Por la cual se resuelve Recurso de Apelación"

múltiples jurisprudencias que preservan el derecho a la estabilidad laboral reforzada y que establecen procedimientos para autorizar el despido.

No se le ha pedido a la empresa que realicen actividades imposibles, sino las que la Circular Interna 049 del 1 de agosto de 2019 señala que deben efectuar los empleadores y que el Inspector de Trabajo debe constatar que se practicaron para poder autorizar el despido solicitado.

Así las cosas, y bajo la observancia de lo anotado ut – supra, esta Jefatura considera pertinente confirmar en todas y cada una de sus partes la resolución atacada y en este sentido nos pronunciamos.

En mérito de lo expuesto,

**RESUELVE:**

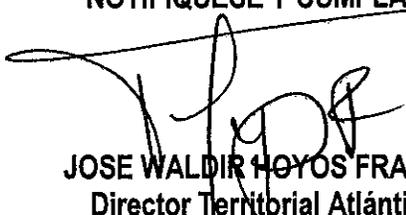
**ARTÍCULO 1º CONFIRMAR** la Resolución número 000064 del 26 de enero de 2021, por las razones expuestas en la parte motiva de este proveído.

**ARTÍCULO 2º** Notificar personalmente o en su defecto por aviso el contenido del presente acto administrativo a los interesados, a través de sus representantes legales, o a quien éstos autoricen, en los términos previstos en los artículos 66 y subsiguientes del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo - Ley 1437 de 2011.

- **EFICACIA S.A.** a través de su apoderada General **TATIANA MARTINEZ CABRERA**, a los correos electrónicos [tatiana\\_martinez@eficacia.com.co](mailto:tatiana_martinez@eficacia.com.co) o [notificacionjudicial@eficacia.com.co](mailto:notificacionjudicial@eficacia.com.co)
- A la señora **ADELEY EUGENIA DÍAZ BURGOS**: en la siguiente dirección: Calle 76 No 398 - 11 de Barranquilla - Atlántico.

**ARTÍCULO 3º** ARTÍCULO 3º Contra el presente proveído no procede recurso alguno

**NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE**

  
**JOSE WALDIR HOYOS FRANCO**  
Director Territorial Atlántico  
Ministerio del Trabajo

Proyectó: J.Hurtado  
Revisó: Emily.J  
Aprobó: J.Hoyos

