



El empleo
es de todos

Ministerio de Trabajo y
Promoción del Empleo

Facatativá, 21 de Noviembre de 2023

NOTIFICACIÓN POR AVISO

De acuerdo con lo dispuesto en el Artículo 69 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo - Ley 1437 de 2011, la Dirección Territorial de Cundinamarca - Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites, realiza la siguiente Notificación por Aviso, con el fin de Notificar a:

- **LUZ HELENA AGUIRRE RAMIREZ**

En los terminos que a continuación se enuncian:

Acto Administrativo que se Notifica:	Resolución No.1020 de 2023
Fecha del Acto Administrativo:	07 de Septiembre de 2023
Autoridad que lo Expidió	Inspector de Trabajo Grupo de Atención al Ciudadano y Tramites
Recurso(s) que Procede (n):	Reposición y Apelación
Autoridad ante quien debe interponerse el (los) recurso (s):	Primera Instancia: Coordinadora Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites. Segunda Instancia: Director Territorial
Plazo(s) para interponerlo(s)	10 días siguientes a la Notificación por Aviso

Adjunto se remite copia integra del Acto Administrativo en tres (3) folio (s) de contenido por anverso y reverso.

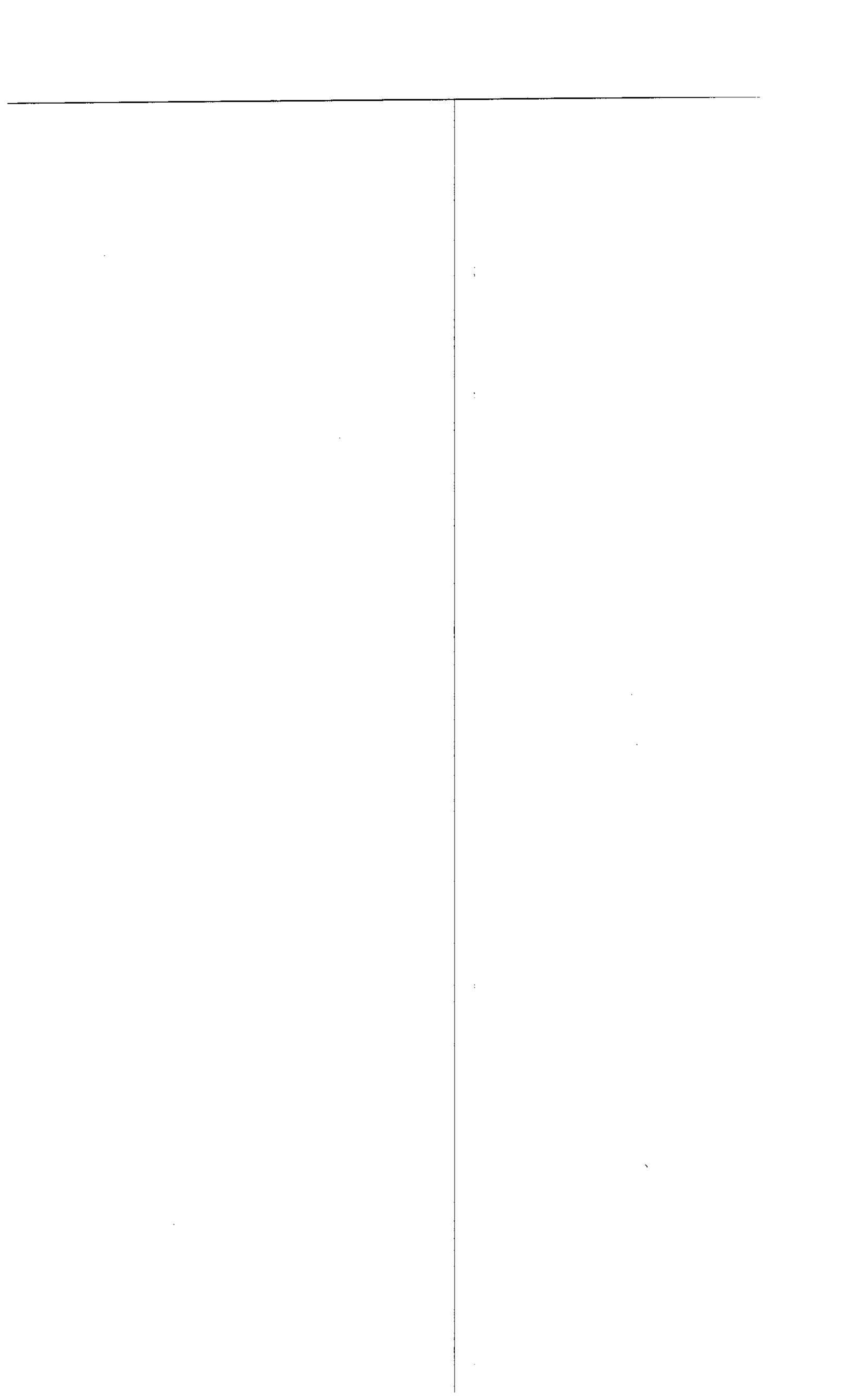
Cordialmente,

CAROLINA MORENO ZEA
Inspector de Trabajo y Seguridad Social
Dirección Territorial de Cundinamarca

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfonos PBX
(57-1) 5186868

Dirección Territorial de
Cundinamarca, Calle 2 No. 1-
52, Facatativa
(57-1)5.186868

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfonos PBX
(57-1) 5186868





MINISTERIO DEL TRABAJO

DIRECCIÓN TERRITORIAL DE CUNDINAMARCA

RESOLUCION No. 1020 DE 2023

(07 de Septiembre)

“Autorización Terminación Vínculo Laboral o de Trabajo Asociativo a Trabajadores en situación de Discapacidad “

LA SUSCRITA INSPECTORA DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL DEL GRUPO DE ATENCIÓN AL CIUDADANO Y TRÁMITES

En ejercicio de sus atribuciones legales y en especial de las establecidas en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo y teniendo en cuenta lo siguiente,

Radicado No. 13EE2023721100000017031 del 09 de Mayo de 2023

Se decide en el presente proveído la solicitud de Autorización Terminación Vínculo Laboral presentada ante esta Dirección Territorial con el número de radicación **13EE2023721100000017031 del 09 de Mayo de 2023**, representada por la señora **LUZ MARINA GARCIA SEGURA**, identificado con la cédula de ciudadanía N.39.681.847, en calidad de Suplente del gerente de la empresa **AMERICANA DE ALIMENTOS ADA S.A.S**, con Nit.800.054.687-3

I. IDENTIDAD DE LOS INTERESADOS

Empleador:

AMERICANA DE ALIMENTOS ADA S.A.S, con Nit.800.054.687-3 representada por la señora **LUZ MARINA GARCIA SEGURA**, en calidad de suplente del gerente, con domicilio en la Carrera 55 A N.79 B 36 de la ciudad de Bogotá, email: rhumanosmilano@gmail.com.

Trabajador:

LIGIA HELENA AGUIRRE RAMIREZ, identificado con cédula de ciudadanía No. 52.085.585, domicilio: Carrera 6 N. 5-17 Tocaima-cundinamarca.correo electrónico:ligiahelenaa@gmail.com

II. HECHOS

Manifiesta la señora **LUZ MARINA GARCIA SEGURA** en su calidad de suplente del gerente de la empresa **AMERICANA DE ALIMENTOS ADA S.A.S** en los hechos de la solicitud que : “ ... la señora **LIGIA HELENA AGUIRRE RAMIREZ** ingreso a trabajar a **AMERICANA DE ALIMENTOS ADA SAS**, en el cargo de promotora de ventas el 16 de junio de 2016, a través de un contrato de trabajo a término indefinido, representada por la señora **LUZ MARINA GARCIA SEGURA** actualmente la trabajadora

ostenta el mismo cargo para el cual fue contratada,,el 17 de noviembre de 2022 la empresa radicó un derecho de petición en la Asociación de Usuarios del Hospital Marco Felipe Afanador de Tocaima , con el fin de tener claridad respecto a presuntas actividades que la señora LIGIA HELENA AGUIRRE RAMIREZ venía desempeñándose en favor de esa entidad, el 02 de Diciembre de 2022, la empresa recibió una respuesta por parte de la Asociación de Usuarios del Hospital Marco Felipe Afanador de Tocaima, en lo cual se informó lo siguiente "...la señora LIGIA HELENA AGUIRRE RAMIREZ quien es nuestra vicepresidente en la Asociación de usuarios del Hospital Marco Felipe Afanador, ella con sus conocimientos administrativos y gestión en relaciones públicas nos apoya en la solución de problemas que se vienen presentando con la atención del hospital, al igual que a presidir las reuniones informativas y en la solución de los problemas de esta asociación. Toda esta gestión la realiza desde su casa o desde el hospital cuando se acerca a citas médicas de odontología en donde ella es atendida en las instalaciones de la institución médica. De igual forma nos colabora en recoger los medicamentos y autorizaciones médicas en la ciudad de Girardot cuando tiene que asistir a exámenes especializados o terapias físicas.." la empresa desconocía por completo que la señora LIGIA HELENA AGUIRRE RAMIREZ venía prestando servicios no remunerados en favor de otra persona jurídica, estando incapacitada. La señora LIGIA HELENA AGUIRRE RAMIREZ nunca informó sobre un cambio de domicilio a la empresa...para esclarecer los hechos y de garantizar su derecho de defensa y contradicción la empresa citó a la señora Ligia Helena Aguirre Ramirez a diligencia de descargos el día 13 de Marzo de 2023, diligencia que fue programada para el 15 de marzo de 2023 y que por motivos de conexión fue reprogramada para el 16 de Marzo de 2023, en la diligencia de descargos se le preguntó ¿es cierto que usted se desempeña como vicepresidente de la Asociación de usuarios del Hospital Marco Felipe Afanador de Tocaima? La señora Aguirre Ramirez contestó que sí y que no le veía ningún problema. Respuesta que no fue de recibo para la empresa, toda vez , que con su respuesta, la trabajadora no desconoció lo que mediante respuesta de fecha 02 de Diciembre de 2022 informó el señor Héctor Enrique Posada ,esto es, que en su calidad de vicepresidente, asistía a reuniones, incurría en desplazamientos y garantizaba la entrega de medicamentos de los usuarios del hospital, esto a pesar de estar incapacitada y que según las prescripciones médicas tenía una limitación funcional para caminar y desplazarse con normalidad. , situación que confirmó con la respuesta a la pregunta; las actividades que desarrolla en beneficio de esa Asociación implican desplazamientos entre municipios y/o ciudades? En la que fue enfática en señalar que si lo hacía, lo que trato de justificar indicando que los desplazamientos los coordinaba únicamente cuando tenía citas médicas o terapias, sin que al respecto aportar una sola prueba que acreditara esa afirmación....Estas conductas se enmarcan en lo establecido en los numerales 5,8,17 del artículo 45 del Reglamento interno de Trabajo de AMERICANA DE ALIMENTOS ADA S.A.S, así como en los numerales 1 y 5 del artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo, todo en concordancia con la justa causa prevista en el numeral 8 del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 7 del Decreto 2351 de 1965...Atendiendo los conceptos que han servido de causa para la emisión de las incapacidades en favor de la señora LIGIA HELENA AGUIRRE RAMIREZS es evidente que los servicios personales que ha prestado para otras personas jurídicas pusieron en riesgo su recuperación y dificultaron su rehabilitación integral..."

Mediante Auto No.1010 del 26 de Mayo del 2023, la Coordinadora del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de la Dirección Territorial de Cundinamarca Ing. **LILIA NAVARRO QUINTERO** avocó conocimiento y comisionó la suscrita Inspector(a) de Trabajo y Seguridad Social, para verificar, requerir, tramitar y proyectar el respectivo acto administrativo contentivo de la decisión que haya lugar.

Que mediante oficio de fecha 09 de Julio de 2023 con radicado N. 08SE202371250000007634 se comunicó a la suplente del gerente de AMERICANA DE ALIMENTOS ADA S.A.S el Auto 1010 del 26 de Mayo de 2023 y se le solicitó allegara algunos documentos ,de igual forma se corrió traslado del Auto 1010 del 26 de Mayo de 2023 a la señora LUZ MARINA GARCIA SEGURA mediante oficio de fecha 09 de Julio de 2023 con radicado 08SE202371250000007634.

III. VALIDACION DE DOCUMENTOS

El Despacho procede a realizar la validación de los documentos aportados con la solicitud, con el fin de verificar si realmente la causa por la cual se solicita la Autorización para la Terminación del contrato es objetiva o con justa causa, o si por el contrario obedece a una condición de discapacidad o limitación del trabajador.

El solicitante allegó los siguientes documentos:

- Copia del contrato de trabajo
- Desprendibles de pago de los últimos 3 meses
- Planillas Pago Seguridad Social
- Citación a Descargos.
- Descargos presentados
- **Derecho de Petición dirigido a la Asociación de Usuarios del Hospital Marco Felipe Afanador de Tocaima**
- Contestación derecho de petición
- Incapacidades médicas

I.V. CONSIDERACIONES DEL DESPACHO

Este despacho es competente para pronunciarse en el presente asunto, de conformidad con lo señalado en el Decreto 4108 de 2011, la Ley 1610 de 2013 y Resolución 2143 del 2014.

Este ente ministerial se permite poner de presente lo dispuesto por la Corte Constitucional en cuanto al tema de la estabilidad laboral reforzada, la cual tiene fundamento constitucional y es predicable de todas las personas que tengan una afectación en su salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, toda vez que esa situación particular puede considerarse como una circunstancia que genera debilidad manifiesta y, en consecuencia, la persona puede verse discriminada por ese solo hecho.

En Sentencia de Unificación **SU 049 del dos (2) de febrero de dos mil diecisiete (2017)**, Magistrada Ponente: MARÍA VICTORIA CALLE CORREA, en Sala Plena de la Corte Constitucional señala los siguientes aspectos importantes: *"El derecho fundamental a la estabilidad ocupacional reforzada es una garantía de la cual son titulares las personas que tengan una afectación en su salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, con independencia de si tienen una calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda. La estabilidad ocupacional reforzada es aplicable a las relaciones originadas en contratos de prestación de servicios, aun cuando no envuelvan relaciones laborales (subordinadas) en la realidad. La violación a la estabilidad ocupacional reforzada debe dar lugar a una indemnización de 180 días, según lo previsto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, interpretado conforme a la Constitución, incluso en el contexto de una relación contractual de prestación de servicios, cuyo contratista sea una persona que no tenga calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda."*

V. RAZONES QUE FUNDAMENTA LA DECISION

El artículo 26 de la Ley 361 de 1997, es la norma que refleja la protección constitucional al derecho a trabajar, debida a las personas que se encuentren en situación de vulnerabilidad la cual a la letra dice: *"Artículo 26 – No discriminación a persona en situación de discapacidad- En ningún caso la discapacidad de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha discapacidad sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona en situación de discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su discapacidad, 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"*.

La H. Corte Constitucional, en Sentencia SU 049 de 2017, Referencia: expediente T-4632398, Magistrada Ponente, Doctora María Victoria Calle Correa, destaca los alcances y similitudes de la estabilidad laboral reforzada y la estabilidad ocupacional reforzada, esta última en la cual, extiende la protección Constitucional, no solo a los trabajadores que se encuentran en situación de vulnerabilidad por sus condiciones de salud aun cuando no se encuentren calificados, sino a otras modalidades de contratación como el contrato de prestación de servicios y otras formas de ejecución de la labor, en el amplio mundo del trabajo. En uno de sus apartes, la H. Corte manifestó: *"5. Segunda cuestión: la estabilidad ocupacional reforzada en los contratos de prestación de servicios, y la aplicación de las prestaciones de la Ley 361 de 1997, interpretada conforme a la Constitución 5.1. La jurisprudencia constitucional ha usado de forma dominante la expresión "estabilidad laboral reforzada" para hacer alusión al derecho fundamental antes caracterizado.*

La H Corte Constitucional, en Sentencia T-320/16, Referencia: expediente T-5.187.233, Magistrado Ponente, Doctor Alberto Rojas Rios, al respecto de la significación de la estabilidad laboral reforzada, manifestó:

"DERECHO FUNDAMENTAL A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE QUIENES SE ENCUENTRAN EN CIRCUNSTANCIAS DE DEBILIDAD MANIFIESTA O INDEFENSION-Reglas jurisprudenciales Cuando un trabajador sufra de una afectación grave a su salud y por causa de ello se encuentre en una situación de debilidad manifiesta, no podrá ser despedido ni su contrato terminado hasta que no se constituya una justa causa, mientras persistan las condiciones que originaron la relación laboral y mientras que no se solicite la autorización de la autoridad laboral competente.

La jurisprudencia constitucional ha reconocido que el derecho a la estabilidad laboral reforzada también es aplicable a las relaciones laborales surgidas a partir de la suscripción de un contrato a término definido, motivo por el cual, el vencimiento de su término de duración no es razón suficiente para darlo por terminado cuando el empleado se encuentra en estado de debilidad manifiesta. En este sentido, si el trabajador es un sujeto de especial protección constitucional, en los contratos a término fijo también es imperativo que el empleador acuda ante la oficina del Trabajo con el fin de obtener la autorización correspondiente para dar por terminado el contrato al vencimiento del plazo pactado."

Esta situación se presenta debido a que lo que protege el fuero de estabilidad laboral esencialmente es el Derecho fundamental al trabajo de quienes se encuentran en situación de vulnerabilidad debido a su estado de salud o su discapacidad. Cuando el trabajador se encuentra inmerso en una causal objetiva para dar por terminado el contrato de trabajo, igualmente debe solicitar la autorización del Ministerio de Trabajo para la desvinculación del trabajador, caso en el cual el Empleador debe probar ante el Inspector de Trabajo, que la causal objetiva de terminación unilateral del contrato de trabajo es una causa distinta al del padecimiento de salud del trabajador.

Por ello, cuando el Empleador tiene a su servicio un trabajador aforado debido al estado de vulnerabilidad por cuestiones de salud y haya una causa objetiva que es la terminación del contrato

de trabajo, distinta al estado de salud del trabajador, el Empleador debe solicitar autorización ante el Ministerio de Trabajo para su desvinculación, casos en el cual la carga de la prueba es para el Empleador, quien debe demostrar ante la Autoridad administrativa del Ministerio de Trabajo, que la causal por la cual se solicita el permiso para desvincular al trabajador es una causal objetiva diferente a la del padecimiento del trabajador.

Para el caso en concreto, este Despacho evidencia que la solicitud de Autorización ante este Ministerial obedece a la contenida en el numeral 6° del artículo 62 del C.S.T : " **Numeral 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...y violando el artículo 22 del Decreto Ley 2150 de 1995"obligaciones de los trabajadores, son deberes de los trabajadores :a)procurar el cuidado integral de su salud b)suministrar información clara,veraz y completa sobre su estado de salud c)colaborar y velar por el cumplimiento de las obligaciones contraídas por los empleadores en este decretos ,como es la sistemática inexecución, sin razones válidas, por parte del trabajador, de las obligaciones legales o convencionales..** Indicando que la causal objetiva de terminación unilateral del contrato de trabajo es una causa distinta al del padecimiento de salud del trabajador.

Expuesto lo anterior, se AUTORIZARÁ el despido del Trabajador por existir una causa objetiva, la cual excluye, que la ruptura del vínculo laboral esté basada por la situación de discapacidad.

Es necesario recordar que los funcionarios del Ministerio del trabajo no somos competentes para declarar derechos ni dirimir las diferentes controversias que se presenten en las relaciones laborales, pues tales declaraciones resultan de ser competencia exclusiva de la Rama Judicial del Poder Público, de conformidad con lo descrito en el artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo el cual consagra: " 1. Modificado por el art. 20, Ley 584 de 2000. El nuevo texto es el siguiente: "(...), Dichos funcionarios no quedan facultados, sin embargo, para declarar derechos individuales ni definir controversias cuya decisión esté atribuida a los jueces, aunque sí para actuar en esos casos como conciliadores..."

Conforme a lo expuesto, LA SUSCRITA INSPECTORA DE TRABAJO ADSCRITA AL **GRUPO DE ATENCION AL CIUDADANO Y TRAMITES DE LA DIRECCIÓN TERRITORIAL DE CUNDINAMARCA DEL MINISTERIO DEL TRABAJO,**

En consecuencia

RESUELVE

ARTICULO PRIMERO: AUTORIZAR a la señora LUZ MARINA GARCIA SEGURA , identificado con la Cédula de Ciudadanía N. 39.681.847 quien actúa en calidad de suplente del gerente de la empresa **AMERICANA DE ALIMENTOS ADA S.A.S** identificada con el NIT.800.054.687-3 con domicilio en la carrera 55 a n.79 B-36 de Bogotá D.C, e- mail: rhumanosmilano@gmail.com, para terminar el contrato individual de trabajo de la señora **LIGIA HELENA AGUIRRE RAMIREZ,** identificada con la cédula de ciudadanía N°52.085.585 por las razones expuestas en la parte motiva de la presente proveído.

ARTÍCULO SEGUNDO: NOTIFICAR a los interesados el contenido de la presente resolución, de acuerdo con lo señalado en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo (Ley 1437 de 2011).

RESOLUCION Nro. 1020

DE FECHA 07 de Septiembre de 2023

6

"Autorización Terminación Vínculo Laboral o de Trabajo Asociativo a Trabajadores en situación de Discapacidad"

ARTÍCULO TERCERO: INFORMAR en la diligencia de notificación que contra la presente resolución procede el recurso de reposición y el de apelación de conformidad con el artículo 74 y siguientes del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

ARTÍCULO CUARTO: Una vez en firme el presente acto administrativo realizar el Archivo Definitivo.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

Carolina Moreno ZEA
CAROLINA MORENO ZEA

Inspectora de Trabajo Grupo De Atención al Ciudadano y Tramites

Proyectó/transcribió: Carolina M./Inspector (a) de Trabajo.