



El empleo  
es de todos

Mi trabajo

Facatativá, 30 de Mayo 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:

- **CONTRASTE S.A.S**

En los terminos que a continuación se enuncian:

Acto Administrativo que se Notifica:	Resolución No.0224 de 2023
Fecha del Acto Administrativo:	28 de Febrero 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**

**RESOLUCIÓN No. 0224 DEL 28 DE FEBRERO DE 2023**

**POR LA CUAL SE RESUELVE UNA SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN DE TERMINACIÓN DEL VINCULO LABORAL A UN TRABAJADOR EN ESTADO DE DISCAPACIDAD**

El Suscrito Inspector de Trabajo y Seguridad Social de la Territorial de Cundinamarca del Ministerio del Trabajo, Inspección de Chía, en uso de sus facultades legales, en especial las que le confiere la Ley 361 de 1997, el artículo 30 del Decreto 4108 del 2 de Noviembre de 2011 y Resolución 1043 de 2022 y demás normas concordantes, y

**I. OBJETO DEL PRONUNCIAMIENTO**

Procede el Despacho a proferir el Acto Administrativo definitivo, con el fin de resolver la solicitud de autorización para despedir a la trabajadora MARIA TERESA OCHOA PARRA, identificada con Cédula de Ciudadanía No. 52.623.420, presentada por la empresa CONTRASTE SAS.

**II. IDENTIDAD DE LOS INTERESADOS**

El señor JOSE IGNACIO LEON LOVERA en calidad de Representante Legal de CONTRASTE SAS con Nit 830005911 - 9, con domicilio en el Municipio de Cajicá – Cundinamarca en KM 28 VIA CAJICA ESTACION MOBIL, correo electrónico [administracion@contrastesas.net](mailto:administracion@contrastesas.net), quien presentó solicitud de autorización de despido de trabajador en situación de discapacidad, la trabajadora MARIA TERESA OCHOA PARRA, identificada con Cédula de Ciudadanía No. 52.623.420.

**III. HECHOS**

Que mediante radicado número 13EE202171250000008384 del 16 de diciembre de 2021, se remite escrito presentado por el señor JOSE IGNACIO LEON LOVERA en calidad de Representante Legal de CONTRASTE SAS, quien presentó solicitud de autorización de despido de trabajador en situación de discapacidad, la trabajadora MARIA TERESA OCHOA PARRA, identificada con Cédula de Ciudadanía No. 52.623.420. (Folios 1-6).

Que mediante Auto 017 de fecha 12 de enero de 2022, la Coordinadora del Grupo de Atención al Ciudadano y Tramites de la Dirección Territorial de Cundinamarca reasigna el conocimiento y comisiona al Inspector de Trabajo JAVIER HUMBERTO MOSCOSO MOSCOSO. (Folios 29).

Que mediante Auto 1190 de fecha 6 de septiembre de 2022, la Coordinadora del Grupo de Atención al Ciudadano y Tramites de la Dirección Territorial de Cundinamarca reasigna el conocimiento y comisiona al Inspector de Trabajo FELIPE ANDRES BERNAL TOVAR. (Folios 30).



**Continuación de la Resolución "POR LA CUAL SE RESUELVE UNA SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN DE TERMINACIÓN DEL VINCULO LABORAL A UN TRABAJADOR EN ESTADO DE DISCAPACIDAD"**

Que por jurisdicción territorial correspondió adelantar el trámite de esta petición a la Inspección de Trabajo del Municipio de Chía.

Que a través de Auto de fecha 5 de octubre de 2022 el Inspector de Trabajo de Chía da cumplimiento a comisión y ordena la práctica de pruebas. (Folio 5).

Que el suscrito Inspector de Trabajo de Chía, mediante oficio de fecha 5 de octubre de 2022 requirió al Representante Legal de la empresa CONTRASTE SAS, con el fin de que indicara lo siguiente, en aras de dar adecuado trámite a la solicitud del asunto:

1. Certificado de existencia y representación legal actualizado.
2. Dirección física y electrónica de la trabajadora MARIA TERESA OCHOA PARRA
3. Constancia de exámenes medico ocupacionales de ingreso, periódicos de la trabajadora MARIA TERESA OCHOA PARRA
4. Constancias de inducción de la trabajadora MARIA TERESA OCHOA PARRA.
5. Concepto, certificación o dictamen mediante el cual el tratamiento de rehabilitación culminó, no existe posibilidad de culminarse o no es procedente.
6. Estudios de puesto de trabajo con el objeto de determinar si efectivamente en la empresa existe o no un cargo acorde a la salud del trabajador.
7. La discriminación de cargos en la empresa.
8. Un documento que describa las competencias o funciones de cada cargo o puesto de trabajo relacionado en la nómina, versus el perfil, aptitudes físicas, sicológicas y técnicas con Las que debe contar el trabajador que va a desempeñar el cargo.
9. Cualquier tipo de documento mediante el cual el empleador pruebe haber agotado todas Las posibilidades de reincorporación o reubicación laboral mencionado y que, en los puestos existentes en la empresa, empeorarían la condición de salud del trabajador o que definitivamente con base en las capacidades residuales del trabajador, no existe un puesto de trabajo para ofrecerle conforme a su estado de salud
10. De no existir actualmente una relación laboral remitir copia de la liquidación.
11. Demas pruebas que desee hacer valer

Que para efectos de garantizar el debido proceso a las partes, considerando la situación actual y las medidas de aislamiento adoptadas por el Gobierno Nacional, implementada la participación virtual en diligencias, entiéndase por aquellas, las audiencias de conciliación virtual o las actuaciones administrativas que deban gestionarse dentro de los procesos administrativos, que se adelantan en la Entidad, haciendo uso de las herramientas tecnológicas, en aras de dar trámite e impulso procesal, se remitió oficio vía e – mail a la empresa CONTRASTE SAS para que se indique la dirección electrónica de MARIA TERESA OCHOA PARRA.

Que se tiene certificado de acceso a contenido de 472 E86784160-R, sin embargo a la fecha no se obtuvo respuesta de la solicitud, y acorde con lo expuesto se colige que al no tener claridad sobre los hechos es imposible realizar la comprobación, tampoco el querellante realizo actividad alguna con el fin de esclarecer los hechos, es así como se escapa de nuestro ámbito para iniciar el respectivo trámite.

Adicionalmente en diligencia de testimonio de fecha 31 de octubre de 2022, la trabajadora MARIA TERESA OCHOA PARRA, indico que ya no labora con la empresa.

#### IV. ANÁLISIS DE LAS PRUEBAS

El Despacho a la luz de sus funciones y facultades dadas por Ley y teniendo en cuenta las reglas de la sana crítica, procede a efectuar el análisis, valoración y calificación de las pruebas soporte de la decisión que corresponda, las cuales fueron practicadas y recepcionadas de manera legal por el inspector comisionado para tal fin.

En el desarrollo de la preliminar se tuvo en cuenta las aportadas por el solicitante, obrante a folios (1- 6), requerimiento de fecha 5 de octubre 2022 obrante a folios 5, certificado de acceso a contenido de 472 E86784160-R folio 35, diligencia de testimonio de fecha 31 de octubre de 2022.



Continuación de la Resolución "POR LA CUAL SE RESUELVE UNA SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN DE TERMINACIÓN DEL VINCULO LABORAL A UN TRABAJADOR EN ESTADO DE DISCAPACIDAD"

### CONSIDERACIONES DEL DESPACHO

En Colombia, actualmente, los empleados que padezcan de enfermedades de cualquier origen gozan de una estabilidad laboral especial. Su contrato no puede ser terminado sin permiso de un inspector del Ministerio del Trabajo de acuerdo con el Art. 62 del Código Sustantivo del Trabajo (C.S.T.) numeral 15.

La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter de profesional, así como cualquiera otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante 180 días, no podrá ser causa de despido sino al vencimiento de dicho lapso y no exime al empleador de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad.

El artículo 16 del Decreto 2351 de 1965 establece las siguientes obligaciones de los empleadores frente a los trabajadores que finalizan los periodos de incapacidad temporal de la siguiente forma:

Los empleadores 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; b) A proporcionar a los trabajadores incapacitados parcialmente un trabajo compatible con sus aptitudes, para lo cual deberán efectuar los movimientos de personal que sean necesarios. El incumplimiento de estas disposiciones se considerará como un despido injustificado.

De la misma forma, el artículo 8 de la Ley 776 de 2002 establece la obligación de reubicación laboral, así:

Los empleadores están obligados a ubicar al trabajador incapacitado parcialmente en el cargo que desempeñaba o a proporcionarle un trabajo compatible con sus capacidades y aptitudes, para lo cual deberán efectuar los movimientos de personal que sean necesarios. La obligación anterior también se encuentra establecida en los artículos 16 y 17 del Decreto 2177 de 1989 el cual desarrolla la Ley 82 de 1988 a través de la cual se aprueba el Convenio 159 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), sobre readaptación profesional y el empleo de personas invalidas, artículos que establecen lo siguiente:

El artículo 16. Todos los patronos públicos o privados están obligados a reincorporar a los trabajadores inválidos, en los cargos que desempeñaban antes de producirse la invalidez si recupera su capacidad de trabajo, en términos del Código Sustantivo del Trabajo.

La existencia de una incapacidad permanente parcial no será obstáculo para la reincorporación, si los dictámenes médicos determinan que el trabajador puede continuar desempeñándolo.

El artículo 17 establece que los trabajadores de los sectores público y privado que según concepto de la autoridad competente de salud ocupacional o quien haga las veces en la respectiva entidad de seguridad o previsión social o de medicina del trabajo, en caso de no existir afiliación a dichas instituciones, 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; reiterando el hecho que se debe ubicar al trabajador en un sitio acorde con sus nuevas condiciones tanto psicológicas y/o fisiológicas.

La Corte Constitucional se ha pronunciado en varias oportunidades respecto de la obligación de reubicación de los empleadores. En sentencia T-1040 de 2001 expresó que en la reubicación se encuentran en juego varios derechos fundamentales tales como el derecho a la igualdad (artículo 13 de la Constitución), derecho al trabajo (artículo 25) y el derecho a la rehabilitación integral de quienes están disminuidos físicamente (artículo 54). En este sentido cabe señalar que la protección de las personas en situaciones de vulnerabilidad tiene fundamento en el derecho a la igualdad, que ha sido entendida por la Corte como una igualdad real o material y no simplemente formal. Es decir, que con fundamento en el

