



El empleo
es de todos

Mintrabajo

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:

- **MARIA TERESA OCHOA PARRA**

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 Expió	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.

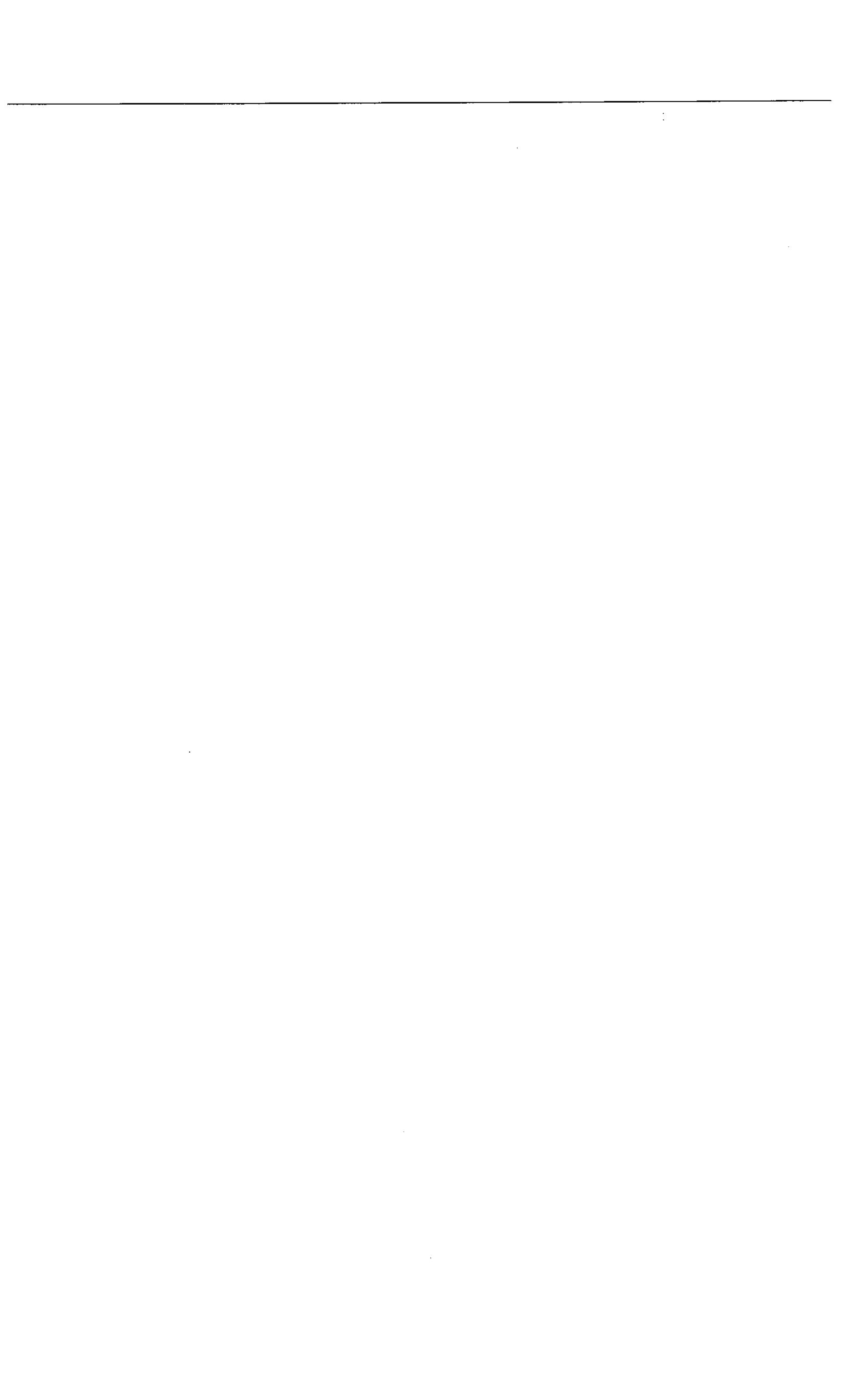
Cordialmente,

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, 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, psicológicas 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



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"

artículo 13 de la Constitución se debe tratar de manera desigual a determinados grupos de personas que se encuentran en estado de inferioridad, vulnerabilidad o debilidad manifiesta, respecto de resto de la sociedad, otorgándoles una protección mayor por parte del Estado, pero con el fin de lograr llevarlos a una posición de igualdad, materializando de esta forma el derecho a la igualdad.

El derecho a la reubicación en un cargo compatible con las condiciones de salud del trabajador no se limita al simple cambio de funciones. Para garantizar el ejercicio real de este derecho, la reubicación debe estar acompañada de la capacitación necesaria para que el trabajador se desempeñe adecuadamente.

Por lo tanto la organización tiene el deber de reintegrar a aquellos trabajadores que se reincorporan a la vida laboral activa en el puesto de trabajo en el cual se encontraban laborando, siempre y cuando pueda desarrollar las mismas funciones, a pesar de las limitaciones físicas que su estado de salud le puedan llegar a presentar, de no ser así, la empresa se encuentra obligada a reubicar al trabajador en un puesto de trabajo que se encuentre acorde a las limitaciones que presente y a las recomendaciones o restricciones realizadas por el médico tratante; para tal fin la empresa deberá realizar los cambios organizacionales y/o los movimientos de personal necesarios para que el trabajador pueda laborar.

En conclusión esta reubicación laboral se da cuando las calificadoras de invalidez no determinen que el trabajador pueda percibir una jubilación por invalidez, de esto se desprende que la persona aún continúa valido para otra especie de trabajos, si es que no continúa válido para el mismo, esta es la segunda conclusión, el trabajador puede volver a su puesto de trabajo si se considera que es apto para ello; También se concluye que este trabajador tendrá que ser reubicado en otra labor dentro de la empresa a la cual puede ser apto pero NO se le puede terminar su contrato de trabajo, ya que se considerará como un despido no justificado. Además, por ser una persona en debilidad manifiesta, la empresa tiene la obligación de hacer los movimientos de personal necesarios para la reubicación del trabajador con base en los artículos 13 y 25 de la Constitución Política de Colombia, los cuales consagran el derecho al trabajo y la igualdad que debe existir en el mismo, la Corte Constitucional analizó por medio de la sentencia C- 531 del 05 de mayo de 2000, la constitucionalidad del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, otorgándoles a los trabajadores que por sus limitaciones físicas se encuentren en un estado de debilidad manifiesta o en condiciones de desventaja frente a otros trabajadores, una "estabilidad laboral reforzada" con lo cual se les garantiza el poder mantener su trabajo después de haber adquirido su limitación, siempre y cuando ésta no sea considerada como incompatible o insuperable con el cargo que vaya a desempeñar.

"ARTÍCULO 26. NO DISCRIMINACIÓN A PERSONA EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD. <Artículo modificado por el artículo 137 del Decreto 19 de 2012. El nuevo texto es el siguiente:> 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 podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su discapacidad, salvo que medie autorización del Ministerio del Trabajo".

Así las cosas, en razón a la protección que otorga la estabilidad laboral reforzada de los trabajadores limitados física, psíquica o sensorialmente, el empleador no puede dar por terminado un contrato laboral sin que medie la autorización de un Inspector de Trabajo, de acuerdo con el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, que confieren competencia a los Inspectores para autorizar la terminación de dichos contratos únicamente en razón a la "limitación física" que presenta el discapacitado y de esta forma se garantiza la aplicación de lo consagrado en la Convención Interamericana para la eliminación de todas formas de discriminación contra las personas con discapacidad, aprobada por la Ley 762 de 2002 y lo dispuesto por la Corte Constitucional en la Sentencia C-531 del 10 de mayo de 2000, entre otras.

Esta garantía Constitucional, debe ser de igual forma aplicada para los trabajadores que se encuentren incapacitados temporalmente, limitados o discapacitados, independientemente de que la enfermedad sea de origen común o profesional, toda vez que jurisprudencialmente se ha establecido que el concepto de estabilidad laboral reforzada aplica para aquellos trabajadores que sufren deterioros en su salud, los cuales afectan sus funciones.



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"

Conforme al lineamiento señalado por la Corte Constitucional en los diferentes fallos cuando manifestó respecto del en Sentencia T-313 del 2012:

"...En efecto, si bien, conforme al artículo 53 de la Carta, todos los trabajadores tienen un derecho general a la estabilidad en el empleo, existen casos en que este derecho es aún más fuerte, por lo cual en tales eventos cabe hablar de un derecho constitucional a una estabilidad laboral reforzada El legislador ha dispuesto una garantía de estabilidad laboral reforzada para las personas con discapacidades, disponiendo que, para despedirlas, el empleador requiere un permiso previo del Ministerio del Trabajo. Así se garantiza que el sistema jurídico no avale indiscriminadamente el despido de una persona por su discapacidad, impidiéndole a estas personas desarrollar el resto de sus facultades físicas y mentales."

Uno de los principios que regula la actividad de las partes es el principio de disposición o impulso procesal según el cual, tanto el ejercicio de la acción como el desenvolvimiento de ella a través del proceso, así como los límites de dicha acción y la actividad misma del operador, están en gran medida regulados por la actividad de las partes. De la misma manera como las partes son dueñas de disponer de su propio derecho sustancial, así también disponen, si la ley no establece otra cosa, de la iniciación y desenvolvimiento del proceso.

Ha de tenerse en cuenta, adicionalmente, que el principio del impulso procesal no se aplica solo en el primer momento del proceso, al proponer la demanda en la cual el demandante establece los límites y los elementos de la prestación jurisdiccional requerida.

Tal principio se extiende a todo lo referente de la instrucción de la causa, ya que las partes, siendo las personas que conocen más a fondo la evolución de los hechos, son las que aportan todo el material con base en el cual el juez formará su convicción y reconocerá o no la existencia o inexistencia de determinado derecho. No obstante, las partes no solo cuentan con este principio para establecer el material documental de prueba, sino que tienen la facultad de solicitar todos los medios de instrucción que determinen convenientes para la demostración de los hechos alegados.

Adicionalmente, en materia probatoria, el sujeto procesal debe observar cierto comportamiento, si quiere conseguir un resultado favorable a sus intereses. Esto es lo que se denomina la carga de la prueba que regula el artículo [167] del C.G. del Proceso., por el cual, la parte que no ejerce una determinada actividad respecto del supuesto de hecho de las normas que invoca, no llega a obtener la finalidad que persigue, esto es, la aplicación del efecto jurídico que ellas consigan.

Si bien es cierto, que el impulso procesal lo puede realizar el juez al decretar pruebas de oficio, el mismo ostenta un carácter excepcional, pues cuando tal funcionario se vale de sus poderes para tomar iniciativas en el proceso, ello le está señalado por la ley como una obligación precisa, no en interés de las partes, sino en interés de la recta administración de justicia, es decir, en orden a una finalidad pública. Por eso, cuando la ley ha establecido en todo medio probatorio la forma de su solicitud, no le es dado al juez suplir el defecto para ir a escudriñar cuál fue el designio probatorio de la parte, a través de la revisión conjunta de la demanda, la contestación o todo el proceso, porque no es al juez a quien le corresponde fijar el objeto probatorio del medio solicitado, ni determinar las cuestiones concretas para las que se pretende la práctica de una prueba, a riesgo de que el querer de la parte interesada en ella, sea otro.

Solo en el decreto oficioso le es otorgado al juez la posibilidad de concebir la prueba, establecer su finalidad, la elección del medio probatorio y el modo de su práctica, previa la valoración de las pruebas aportadas y practicadas en el proceso, y del establecimiento de los motivos de la necesidad de la misma.

Que de acuerdo con lo anteriormente expuesto y una vez verificado la queja interpuesta, y que a fin de esclarecer los hechos se requirió al quejoso.

