



El empleo
es de todos

Mintrabajo

No. Radicado: 08SE2022712000100001824
 Fecha: 2022-06-14 10:00:11 am
 Remitente: Sede: D. T. CESAR
 Depen: GRUPO DE ATENCION AL CIUDADANO Y TRAMITES
 Destinatario HUGO MEJIA NARVAEZ
 Anexos: 0 Folios: 1
 08SE2022712000100001824

Señor(a),
 HUGO JAVIER MEJIA NARVAEZ
 HUGOMEJIANARVAEZ76@GMAIL.COM
 VALLEDUPAR – CESAR



ASUNTO: NOTIFICACIÓN POR AVISO

Por medio de la presente se NOTIFICA POR AVISO Al señor **HUGO JAVIER MEJIA NARVAEZ**, de la Resolución No 0667 de fecha 29 de diciembre del 2021, por medio de la cual se resuelve una actuación administrativa.

En consecuencia, se entrega en anexo una copia íntegra, auténtica y gratuita de la decisión aludida, en cuatro (04) folios y se le informa que contra el presente acto administrativo proceden los recursos de reposición ante el funcionario que emitió el trámite y el de apelación ante el director territorial, dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la notificación personal de conformidad con el artículo 17 de la ley 1437 de 2011.

Atentamente,

Camilo Ernesto Salamanca Moreno
CAMILO ERNESTO SALAMANCA MORENO
 AUX ADMINISTRATIVO

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

Sede Administrativa
 Dirección: Carrera 13 No.
 9A-62
 Barrio San Joaquin Valledupar
 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

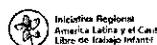


@mintrabajocol

@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol



2021

**MINISTERIO DE TRABAJO****RESOLUCION No 667
(Diciembre 29 de 2021)****Por la cual se Resuelve una solicitud de Autorización para la terminación del vínculo laboral**

La Inspectora de Trabajo y seguridad social de la Dirección territorial Cesar del Ministerio del Trabajo en Uso de sus facultades conferidas por el artículo 239 numeral 2 del código sustantivo del trabajo

CONSIDERACIONES

Mediante escrito Radicado No 11EE2021712000100001352 de fecha abril 08 de 2021, el RODOLFO GOMEZ BURITICA identificado con Cedula de Ciudadanía No 14947993 en su condición de Representante Legal de la empresa SERVICIOS Y SOLDADURA SERVYSOLD SAS identificada con Nit No 900.880.633-1 solicito autorización para dar por terminado los contratos laborales a los siguientes trabajadores: CESAR ALEJANDRO GUERRA MELENDEZ, ENRIQUE IREGUI VALDERRAMA, HUGO JAVIER MEJIA NARVAEZ, RICARDO DANILO JULIO VALERA, EDGAR MANOSALVA VEGA, ISAITH ALBERTO DE VOZ RANGEL, JOSE SEGUNDO RAMOS PAJARO, BLADIMIR VALERA ECHEVERRIA, PADILLA AMAYA JHONATAN JESUS, CARLOS FRAGOZO MOLINA .por una causa legal y objetiva

En atención a la solicitud mediante Auto de Trámite No 170 de fecha 22 de abril de 2021 la Coordinadora del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites ordeno iniciar una actuación administrativa y la práctica de pruebas

Mediante oficio Radicado No 08SE2021712000100001696 de fecha 28 de abril de 2021 se le comunico al señor CESAR ALEJANDRO GUERRA MENDEZ al correo electrónico el inicio de la actuación administrativa y se le corrió traslado de la solicitud y de las pruebas para que ejerciera su derecho de contradicción y defensa

Mediante oficio Radicado No 08SE2021712000100001697 de fecha 28 de abril de 2021 se le comunico al señor ENRIQUE IREGUI VALDERRAMA al correo electrónico el inicio de la actuación administrativa, se le corrió traslado de la solicitud y de las pruebas para que ejerciera su derecho de contradicción y defensa

Mediante oficio Radicado No 08SE2021712000100001698 de fecha 28 de abril de 2021 se le comunico al señor HUGO JAVIER MEJIA NARVAEZ al correo electrónico el inicio de la actuación administrativa, se le corrió traslado de la solicitud y de las pruebas para que ejerciera su derecho de contradicción y defensa

Mediante oficio Radicado No 08SE2021712000100001701 de fecha 28 de abril de 2021 se le comunico al señor RICAR DANILO JULIO VALERA al correo electrónico el inicio de la actuación administrativa, se le corrió traslado de la solicitud y de las pruebas para que ejerciera su derecho de contradicción y defensa

Continuación de la Resolución ***Por la cual se Resuelve una solicitud de Autorización para la terminación del vínculo laboral a una trabajadora en estado de embarazo***

Mediante oficio Radicado No 08SE2021712000100001704 de fecha 28 de abril de 2021 se le comunico al señor EDGAR MANOSALVA VEGA al correo electrónico el inicio de la actuación administrativa, se le corrió traslado de la solicitud y de las pruebas para que ejerciera su derecho de contradicción y defensa

Mediante oficio Radicado No 08SE2021712000100001705 de fecha 28 de abril de 2021 se le comunico al señor JOSE SEGUNDO RAMOS PAJARO al correo electrónico el inicio de la actuación administrativa, se le corrió traslado de la solicitud y de las pruebas para que ejerciera su derecho de contradicción y defensa

Mediante oficio Radicado No 08SE2021712000100001706 de fecha 28 de abril de 2021 se le comunico al señor ISAITH ALBERTO DE VOZ RANGEL al correo electrónico el inicio de la actuación administrativa, se le corrió traslado de la solicitud y de las pruebas para que ejerciera su derecho de contradicción y defensa

Mediante oficio Radicado No 08SE2021712000100001708 de fecha 28 de abril de 2021 se le comunico al señor BLADIMIR VALERA ECHEVERRIA al correo electrónico el inicio de la actuación administrativa, se le corrió traslado de la solicitud y de las pruebas para que ejerciera su derecho de contradicción y defensa

Mediante oficio Radicado No 08SE2021712000100001710 de fecha 28 de abril de 2021 se le comunico al señor JHONATAN JESUS PADILLA AMAYA al correo electrónico el inicio de la actuación administrativa, se le corrió traslado de la solicitud y de las pruebas para que ejerciera su derecho de contradicción y defensa

Mediante oficio Radicado No 08SE2021712000100001712 de fecha 28 de abril de 2021 se le comunico al señor CARLOS FRAGOZO MOLINA al correo electrónico el inicio de la actuación administrativa, se le corrió traslado de la solicitud y de las pruebas para que ejerciera su derecho de contradicción y defensa

Mediante oficio Radicado No 08SE2021712000100001882 de fecha 10 de mayo del año 2021 se le comunico al señor CARLOS FRAGOZO MOLINA al correo electrónico el inicio de la actuación administrativa, se le corrió traslado de la solicitud y de las pruebas para que ejerciera su derecho de contradicción y defensa

Mediante oficio Radicado No 05EE2021712000100002254 de fecha 15 de junio del año 2021 el doctor HECTOR ENRIQUE MENDOZA VILLANUEVA en su condición de apoderado de la empresa SERVICIOS Y SOLDADURAS SERVYSOLD SAS después de recibir la comunicación del inicio de la actuación administrativa que origino la solicitud presentada, presento escrito de Ratificación y ampliación de la solicitud y apporto pruebas

Mediante correo de fecha 26 de noviembre de 2021 el Doctor Hector Enrique Mendoza Villanueva en su condición de apoderado del señor Rodolfo Gomez Buritica allego Acta de Transaccion firmada ante notario con los trabajadores BLADIMIR SIJANUTH VARELA ECHEVERRIA, ISAITH ALBERTO DE VOZ RANGEL, YONATAN JESUS PADILLA AMAYA , mediante el cual transan la terminación de los contratos laborales

Mediante escrito Radicado 05EE2021712000100001882 de fecha 29 de abril del año 2021 enviado al correo de la Direccion Territorial Cesar y el de la Coordinadora El Abogado YESY RAFAEL GOMEZ GÓMEZ, identificado con la cédula de ciudadanía número 1.018.435.604 de Bogotá, abogado

Continuación de la Resolución ***Por la cual se Resuelve una solicitud de Autorización para la terminación del vínculo laboral a una trabajadora en estado de embarazo***

Portador de la Tarjeta Profesional No. 310392 del Consejo Superior de la Judicatura, en calidad de apoderado del señor EDGAR MANOSALVA VEGA, identificado con cedula de ciudadanía No. 77.179.946, dentro del proceso ordinario laboral No. 2020- 00232 que se adelanta ante el juzgado 4 Laboral del Circuito de Valledupar, presento oposición a la solicitud de terminación de contrato .

Mediante escrito Radicado No 05EE2021712000100001737 de fecha 03 de mayo del año 2021 enviado al correo de la Direccion Territorial Cesar y el de la Coordinadora del Grupo de atención al ciudadano y tramites de la época la Doctora DAYANA MARCELA SOLORZANO MENDOZA, identificada de la Cédula de Ciudadanía No. 1.065.647.678 de Valledupar-Cesar, abogada en ejercicio, portadora de la tarjeta profesional N° 346.053 del Consejo Superior de la Judicatura, en su condición de apoderada judicial del señor ISAITH ALBERTO DE VOZRANGEL, identificado con cédula de ciudadanía No. 18.957.533, expedida en Agustín Codazzi, Cesar, tal como costa en el poder que adjunto con este escrito, presento respuesta solicitud de autorización de terminacion de vinculo laboral

Mediane correo electrónico el Doctor ERNESTO RONDÓN OJEDA, identificado con la Cedula de Ciudadanía N° 84'062.927, y portador de la Tarjeta Profesional N° 167438, expedida por el Consejo Superior de la Judicatura, , actuando en calidad de apoderado del señor CÉSAR ALEJANDRO GUERRA MELENDEZ identificado con cedula de ciudadanía N° 84.008.036, de Barrancas, La Guajira, según poder que adjunto, presento escrito para controvertir y/o proponer oposición a la solicitud de autorización de terminación del contrato de trabajo por parte de SERVYSOLD S.A.S., representada legalmente RODOLFO GÓMEZ BURITICA

Mediante correo electronico Radicado No 05EE20211712000100001826 de fecha 10 de mayo de 2021 el doctor LUIS FABIAN ROJAS CALVO, identificado con la cédula de ciudadanía No. 1.067.814.368 de la paz -cesar y portador de la Tarjeta Profesional No. 306.831 del C.S.J. actuando en calidad de apoderado del señor CARLOS FRAGOZO MOLINA. Presento escrito de oposición a la solicitud Por medio del presente escrito, me permito pronunciarme respecto de la actuación administrativa adelantada por SERVICIOS Y SOLDADURAS SERVYSOLD SAS, donde pretende de forma ilegal e injusta darle por terminado el contrato individual de trabajo a termino fijo de mi representado, encontrándose este bajo protección Constitucional reforzada, debido a su grave estado de salud producto de los dos accidentes laborales ocurridos los días 18 de junio de 2019 y 31 de enero de 2020.

Mediante correo electrónico de fecha 12 de mayo de 2021, el doctor ERNESTO RONDÓN OJEDA, identificado con la Cedula de Ciudadanía N° 84'062.927, y portador de la Tarjeta Profesional N° 167438, expedida por el Consejo Superior de la Judicatura, , actuando en calidad de apoderado del señor RICAR DANILIO JULIO VALERA identificado con cedula de ciudadanía N° 77.104.084 de Chiriguana, según poder que adjunto, presento escrito para controvertir y/o proponer oposición a la solicitud de autorización de terminación del contrato de trabajo por parte de SERVYSOLD S.A.S., representada legalmente RODOLFO GÓMEZ BURITICA

CONTESTACION DE LOS TRABAJADORES A LA RATIFICACION Y AMPLIACION PRESENTADA POR LA EMPRESA SERVYSOLD SAS

El Doctor ERNESTO RONDÓN OJEDA, actuando en calidad de apoderado del señor CÉSAR ALEJANDRO GUERRA MELENDEZ, se pronunció respecto a la ampliación de la Solicitud en los siguientes termino :

- *El traslado que se hace no es más que la confirmación y reiteración inicial sobre la autorización sobre dar por terminado el contrato de trabajo del señor CÉSAR ALEJANDRO GUERRA MELENDEZ.*

Continuación de la Resolución **Por la cual se Resuelve una solicitud de Autorización para la terminación del vínculo laboral a una trabajadora en estado de embarazo**

- ⁿ A lo anterior es importante señalar que mientras no exista una justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo existente y vigente entre las partes objeto del presente trámite, no puede proceder la empresa a su terminación. Si eventualmente existiera una causal para tal fin, ni si quiera fuera obligatorio acudir ante el Ministerio de Trabajo.
- ⁿ Ahora bien, la actual solicitud hecha por la empresa ya arriba mencionada, lo es en virtud de una causal objetiva, es decir, por plena disposición legal de las normas consagradas en el Código Sustantivo del Trabajo como lo es el artículo 61, pero que en nuestro caso particular existe un elemento que impediría que este objetivo se lograra.
- ⁿ Pues bien, ese elemento no es otro que lo que la Corte Constitucional en reiteradas sentencias ha reseñado como Estabilidad Laboral Reforzada y que cobra fuerza con la Ley 361 de 1997, en su artículo 26, y aunque no exista una calificación de Pérdida de Capacidad Laboral, si es importante resaltar que existe un trámite en curso ante la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Bogotá y Cundinamarca y posteriormente ante la Junta Nacional de Calificación de Invalidez, donde se encuentra en discusión el origen de algunas patologías.
- ⁿ Ahora, respecto a lo anterior se debe tener en cuenta que una vez se defina el trámite de origen, obligatorio es que se determine el porcentaje de Pérdida de Capacidad Laboral, ya sea por parte del Fondo de Pensiones y/o Administradora de Riesgos Laborales (ARL), según el caso, que aunque no se conoce su porcentaje, ello hace que la garantía a la Estabilidad Laboral Reforzada.
- ⁿ Hasta tanto lo anterior (determinación de origen y valoración de PCL), no se defina, no puede aun así dársele el permiso a la empresa para efectos de la terminación del contrato de trabajo de mi poderdante, por cuanto se encuentra vigente su estabilidad laboral, ya que no conociéndose su valoración de Pérdida de Capacidad Laboral, la empresa no puede gozar de privilegios, puesto que si eventualmente se le determina como mínimo un 15% de PCL, a la luz de lo sentado por la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral 11411-2017, Radicación N° 67595, Magistrado Ponente Rigoberto Echeverri Bueno, Acta 27, de fecha dos (02) de agosto de dos mil diecisiete (2017), cuando dijo:
- ⁿ “En la sentencia CSJ SL, 28 ag. 2012, rad. 39207, reiterada en CSJ SL10538-2016 y CSJ SL5163-2017, entre otras, la Corte adoctrinó al respecto:
- ⁿ Justamente en un proceso adelantado contra la misma empresa aquí demandada, radicado N° 32532 de 2008, esta Sala determinó que no toda discapacidad goza de la protección a la estabilidad contenida en el artículo 26 de la Ley 361 pues, en concordancia con los artículos 1° y 5° de la citada ley, dedujo que gozan de dicha protección aquellos trabajadores con grado de discapacidad moderada (del 15% al 25%), severa (mayor del 25% y menor al 50%) y profunda (mayor del 50%). Bajo esta premisa, negó la protección al demandante quien sufría una incapacidad permanente parcial del 7.41%.
- ⁿ ...
- ⁿ El anterior precedente fue reiterado en la sentencia 35606 de 2009, donde sobre el particular anotó:
- ⁿ “De acuerdo con la sentencia en precedencia [32532 de 2008] para que un trabajador acceda a la indemnización estatuida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, se requiere: (i) que se encuentre en una de las siguientes hipótesis: a) con una limitación “moderada”, que corresponde a la pérdida de la capacidad laboral
- ⁿ entre el 15% y el 25%, b) “severa”, mayor al 25% pero inferior al 50% de la pérdida de la capacidad laboral, o c) “profunda” cuando el grado de minusvalía supera el 50%; (ii) que el empleador conozca de dicho estado de salud; y (iii) que termine la relación laboral “por razón de su limitación física” y sin previa autorización del Ministerio de la Protección Social”.
- ⁿ ...
- ⁿ En todo caso, para despejar cualquier duda que puede suscitar la precitada sentencia en cuanto al nivel de limitación requerido para el goce de la protección en cuestión, esta Sala

Continuación de la Resolución **Por la cual se Resuelve una solicitud de Autorización para la terminación del vínculo laboral a una trabajadora en estado de embarazo**

reitera su posición contenida en la sentencia 32532 de 2008, consistente en que no cualquier discapacidad está cobijada por el manto de la estabilidad reforzada previsto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997; dicha acción afirmativa se justifica y es proporcional en aquellos casos donde la gravedad de la discapacidad necesita protección especial para efectos de que los trabajadores afectados con ella no sea excluidos del ámbito del trabajo, pues, históricamente, las discapacidades leves que podría padecer un buen número de la población no son las que ha sido objeto de discriminación. Por esta razón, considera la Sala que el legislador fijó los niveles de limitación moderada, severa y profunda (artículo 5º reglamentado por el artículo 7º del D. 2463 de 2001), a partir del 15% de la pérdida de la capacidad laboral, con el fin de justificar la acción afirmativa en cuestión, en principio, a quienes clasifiquen en dichos niveles; de no haberse fijado, por el legislador, este tope inicial, se llegaría al extremo de reconocer la estabilidad reforzada de manera general y no como excepción, dado que bastaría la pérdida de la capacidad en un 1% para tener derecho al reintegro por haber sido despedido, sin la autorización del ministerio del ramo respectivo. De esta manera, desaparecería la facultad del empleador de dar por terminado el contrato de trabajo unilateralmente, lo que no es el objetivo de la norma en comento”.

- ⁿ Las exigencias que en relación con la protección de los derechos de aquellas personas que sufren algún tipo de discapacidad, como es el caso de mi poderdante, bien sea de carácter permanente o transitorio, emergen de la preceptiva internacional de protección de los derechos humanos, e igualmente del ordenamiento jurídico colombiano, que evidencia la especial preocupación por quienes se hallan en circunstancias de indefensión y ordena adoptar un conjunto de medidas para protegerlas.
- ⁿ Si bien la Corte Constitucional acepta que el concepto de discapacidad no ha tenido un desarrollo pacífico, ha concluido que laboralmente “la protección especial de quienes por su condición física están en circunstancia de debilidad manifiesta se extiende también a las personas respecto de las cuales esté probado que su situación de salud les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, sin necesidad de que exista una calificación previa que acredite su condición de discapacitados”. Así pues, el amparo cobija a quien sufre una disminución que dificulta o impide el desempeño normal de sus labores, por padecer (i) una deficiencia, entendida como una pérdida o anomalía permanente o transitoria, sea psicológica, fisiológica o anatómica, de estructura o función; (ii) discapacidad, esto es, cualquier restricción o impedimento del funcionamiento de una actividad, por disminución frente al ámbito considerado “normal” para el ser humano; o (iii) minusvalidez, desventaja humana que limita o impide el desempeño de una función, acorde con la edad u otros factores sociales o culturales.
- ⁿ Con lo anterior quiero manifestar, que mi poderdante, en virtud de su discapacidad, debe ser protegido, más aún cuando en la actualidad se evidencia que su estado de salud es deplorable y progresivo.
- ⁿ Por lo anteriormente expuesto, solicito a usted, no acceder a las peticiones de la empresa SERVYSOLD S.A.S., en virtud del cual se solicita autorización ante el Ministerio de Trabajo – Dirección Territorial Cesar, de dar por terminado la relación laboral con mi poderdante, señor CÉSAR ALEJANDRO GUERRA MELENDEZ.

ERNESTO RONDÓN OJEDA actuando en calidad de apoderado del señor RICAR DANILLO JULIO VARELA, se pronuncio respecto a la ampliación de la Solicitud en los siguientes términos :

- ✓ ⁿ El traslado que se hace no es más que la confirmación y reiteración inicial sobre la autorización sobre dar por terminado el contrato de trabajo del señor RICAR DANILLO JULIO VARELA.
- ✓ ⁿ A lo anterior es importante señalar que mientras no exista una justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo existente y vigente entre las partes objeto del presente

Continuación de la Resolución **Por la cual se Resuelve una solicitud de Autorización para la terminación del vínculo laboral a una trabajadora en estado de embarazo**

- trámite, no puede proceder la empresa a su terminación. Si eventualmente existiera una causal para tal fin, ni si quiera fuera obligatorio acudir ante el Ministerio de Trabajo.
- ✓ⁿ Ahora bien, la actual solicitud hecha por la empresa ya arriba mencionada, lo es en virtud de una causal objetiva, es decir, por plena disposición legal de las normas consagradas en el Código Sustantivo del Trabajo como lo es el artículo 61, pero que en nuestro caso particular existe un elemento que impediría que este objetivo se lograra.
 - ✓ⁿ Pues bien, ese elemento no es otro que lo que la Corte Constitucional en reiteradas sentencias ha reseñado como Estabilidad Laboral Reforzada y que cobra fuerza con la Ley 361 de 1997, en su artículo 26, máxime cuando mi poderdante en la actualidad posee una Pérdida de Capacidad del 18.90%.
 - ✓ⁿ Por todo lo anterior, se reitera, no puede aun así dársele el permiso a la empresa para efectos de la terminación del contrato de trabajo de mi poderdante, por cuanto se encuentra vigente su estabilidad laboral, la empresa no puede gozar de
 - ✓ⁿ privilegios, puesto que mi poderdante supera el mínimo del 15% de PCL, a la luz de lo sentado por la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral 11411-2017, Radicación N° 67595, Magistrado Ponente Rigoberto Echeverri Bueno, Acta 27, de fecha dos (02) de agosto de dos mil diecisiete (2017), cuando dijo:
 - ✓ⁿ “En la sentencia CSJ SL, 28 ag. 2012, rad. 39207, reiterada en CSJ SL10538-2016 y CSJ SL5163-2017, entre otras, la Corte adoctrinó al respecto:
 - ✓ⁿ Justamente en un proceso adelantado contra la misma empresa aquí demandada, radicado N° 32532 de 2008, esta Sala determinó que no toda discapacidad goza de la protección a la estabilidad contenida en el artículo 26 de la Ley 361 pues, en concordancia con los artículos 1° y 5° de la citada ley, dedujo que gozan de dicha protección aquellos trabajadores con grado de discapacidad moderada (del 15% al 25%), severa (mayor del 25% y menor al 50%) y profunda (mayor del 50%). Bajo esta premisa, negó la protección al demandante quien sufría una incapacidad permanente parcial del 7.41%.
 - ✓ⁿ ...
 - ✓ⁿ El anterior precedente fue reiterado en la sentencia 35606 de 2009, donde sobre el particular anotó:
 - ✓ⁿ “De acuerdo con la sentencia en precedencia [32532 de 2008] para que un trabajador acceda a la indemnización estatuida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, se requiere: (i) que se encuentre en una de las siguientes hipótesis: a) con una limitación “moderada”, que corresponde a la pérdida de la capacidad laboral entre el 15% y el 25%, b) “severa”, mayor al 25% pero inferior al 50% de la pérdida de la capacidad laboral, o c) “profunda” cuando el grado de minusvalía supera el 50%; (ii) que el empleador conozca de dicho estado de salud; y (iii) que termine la relación laboral “por razón de su limitación física” y sin previa autorización del Ministerio de la Protección Social”.
 - ✓ⁿ ...
 - ✓ⁿ En todo caso, para despejar cualquier duda que puede suscitar la precitada sentencia en cuanto al nivel de limitación requerido para el goce de la protección en cuestión, esta Sala reitera su posición contenida en la sentencia 32532 de 2008, consistente en que no cualquier discapacidad está cobijada por el manto de la estabilidad reforzada previsto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997; dicha acción afirmativa se justifica y es proporcional en aquellos casos donde la gravedad de la discapacidad necesita protección especial para efectos de que los trabajadores afectados con ella no sea excluidos del ámbito del trabajo, pues, históricamente, las discapacidades leves que podría padecer un buen número de la población no son las que ha sido objeto de discriminación. Por esta razón, considera la Sala que el legislador fijó los niveles de limitación moderada, severa y profunda (artículo 5° reglamentado por el artículo 7° del D. 2463 de 2001), a partir del 15% de la pérdida de la capacidad laboral, con el fin de justificar la acción afirmativa en cuestión, en principio, a quienes clasifiquen en dichos niveles; de no haberse fijado, por el legislador, este tope inicial, se llegaría al extremo de reconocer la

Continuación de la Resolución ***Por la cual se Resuelve una solicitud de Autorización para la terminación del vínculo laboral a una trabajadora en estado de embarazo***

estabilidad reforzada de manera general y no como excepción, dado que bastaría la pérdida de la capacidad en un 1% para tener derecho al reintegro por haber sido despedido, sin la autorización del ministerio del ramo respectivo. De esta manera, desaparecería la facultad del empleador de dar por terminado el contrato de trabajo unilateralmente, lo que no es el objetivo de la norma en comento”.

- ✓ ⁿ Las exigencias que en relación con la protección de los derechos de aquellas personas que sufren algún tipo de discapacidad, como es el caso de mi poderdante, bien sea de carácter permanente o transitorio, emergen de la preceptiva internacional de protección de los derechos humanos, e igualmente del ordenamiento jurídico colombiano, que evidencia la especial preocupación por quienes se hallan en circunstancias de indefensión y ordena adoptar un conjunto de medidas para protegerlas.
- ✓ ⁿ Si bien la Corte Constitucional acepta que el concepto de discapacidad no ha tenido un desarrollo pacífico, ha concluido que laboralmente “la protección especial de quienes por su condición física están en circunstancia de debilidad manifiesta se extiende también a las personas respecto de las cuales esté probado que su situación de salud les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, sin necesidad de que exista una calificación previa que acredite su condición de discapacitados”. Así pues, el amparo cobija a quien sufre una disminución que dificulta o impide el desempeño normal de sus labores, por padecer (i) una deficiencia, entendida como una pérdida o anomalía permanente o transitoria, sea psicológica, fisiológica o anatómica, de estructura o función; (ii) discapacidad, esto es, cualquier restricción o impedimento del funcionamiento de una actividad, por disminución frente al ámbito considerado “normal” para el ser humano; o (iii) minusvalidez, desventaja humana que limita o impide el desempeño de una función, acorde con la edad u otros factores sociales o culturales.
- ✓ ⁿ Con lo anterior quiero manifestar, que mi poderdante, en virtud de su discapacidad, debe ser protegido, más aún cuando en la actualidad se evidencia que su estado de salud es deplorable y progresivo.

YESY RAFAEL GOMEZ GÓMEZ, mayor de edad, vecino del municipio de San Martín, Cesar, identificado con la cédula de ciudadanía número 1.018.435.604 de Bogotá, abogado Portador de la Tarjeta Profesional No. 310392 del Consejo Superior de la Judicatura, en mi calidad de apoderado del señor EDGAR MANOSALVA VEGA, identificado con cedula de ciudadanía No. 77.179.946, dentro del proceso ordinario laboral No. 2020-00232 que se adelanta ante el juzgado 4 Laboral del Circuito de Valledupar, de manera respetuosa me permito mantener mi oposición a la solicitud presentada por la empresa SERVYSOLD S.A.S. en los siguientes términos debido a que mi mandante es un sujeto de especial protección constitucional por su condición de salud que deriva de unas patologías que son de origen laboral como lo determino la Junta Nacional de Invalidez.

LUIS FABIAN ROJAS CALVO, identificado con la cédula de ciudadanía No. 1.067.814.368 de la paz -cesar y portador de la Tarjeta Profesional No. 306.831 del C.S.J. actuando en calidad de apoderado del señor CARLOS FRAGOZO MOLINA, mayor de edad, vecino y residente en esta ciudad, identificado con cedula de ciudadanía N° 77.176.319. Por medio del presente escrito, me permito allegar dictamen de pérdida de capacidad laboral de mi representado, donde se puede evidenciar que es acreedor a la estabilidad laboral reforzada, como quiera que tiene una pérdida de capacidad laboral de 15,21% de origen laboral, por tal razón no es viable la autorización de la terminación del vínculo laboral que tiene mi poderdante con la empresa SERVICIOS Y SOLDADURAS SERVYSOLD SAS, donde pretende de forma ilegal e injusta darle por terminado el contrato individual de trabajo a término fijo de mi representado, encontrándose este bajo protección Constitucional reforzada, debido a su grave estado de salud producto de los dos accidentes laborales ocurridos los días 18 de junio de 2019 y 31 de enero de 2020. Así mismo, debido a su difícil situación económica, toda vez que mi representado tiene más de un año sin recibir salario

Continuación de la Resolución ***Por la cual se Resuelve una solicitud de Autorización para la terminación del vínculo laboral a una trabajadora en estado de embarazo***

con el escrito adjunto dictamen de pérdida de capacidad laboral expedida por la JUNTA REGIONAL DE CALIFICACION DE INVALIDEZ DEL MAGDALENA.

CONSIDERACIONES DEL DESPACHO

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[1] (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, adicionen, complementen o aclaren".

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".

Seguidamente la Ley Estatutaria 1618 de 2013 promueve el ejercicio efectivo de los derechos de las personas en situación de discapacidad o debilidad manifiesta, mediante la adopción de medidas de inclusión, acciones afirmativas y ajustes razonables, eliminando toda forma de discriminación por razón al estado de salud de las personas.

De otro lado, mediante las Sentencias T-100 de 1994; C-531 de 2000; T-837 de 2000; T-198 de 2006; T-03 de 2010; T-936 de 2009, T-039 de 2010; C- 824 de 2011; T-211 de 2012, T-313 de 2012, T-041 de 2014, T-673 de 2014, T- 877 de 2014, T-098 de 2015, T-692 de 2015, SU 049 de 2017, T-305 de 2018, T-041 de 2019 y C- 200 de 2019 el Alto Tribunal ha reiterado la protección especial y la estabilidad laboral reforzada del trabajador en estado de discapacidad o debilidad manifiesta y ha

Continuación de la Resolución ***Por la cual se Resuelve una solicitud de Autorización para la terminación del vínculo laboral a una trabajadora en estado de embarazo***

definido las siguientes reglas jurídicas, a saber: "(i) bajo ninguna circunstancia, la discapacidad podrá obstaculizar la vinculación de una persona, a menos que se demuestre una incompatibilidad insuperable en el cargo que va a desempeñar; (ii) ningún individuo que se encuentre en estado de discapacidad puede ser retirado del servicio por razón de su limitación, y (iii) en todo caso, quien fuere despedido prescindiendo de la autorización del inspector del trabajo tendrá derecho a una indemnización equivalente a 180 días de salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a las que hubiera lugar.[2]" Subrayado fuera de texto.

En igual sentido en reciente pronunciamiento la Corte Constitucional, en Sentencia C-200 de 2019 indicó: "Bajo este criterio, se declarará la exequibilidad del numeral 15 del literal A) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, únicamente por el cargo analizado en esta oportunidad, en el entendido de que el despido del trabajador de su empleo o terminación del contrato de trabajo por razón de su condición de salud, sin la autorización de la oficina de Trabajo, no produce efectos jurídicos y sólo es eficaz en la medida en que se obtenga la respectiva autorización"[3]

En ese panorama legal, surge el deber para todo empleador que requiera despedir a un trabajador en condición de discapacidad o de debilidad manifiesta de atender los parámetros jurisprudenciales esbozados por la H. Corte Constitucional, a efectos de verificar si se encuentra protegido con el fuero de estabilidad laboral reforzada y determinar así, las consecuencias jurídicas y sociales que tal circunstancia connota, verbigracia la obligación de solicitar permiso para terminar la relación laboral, ante el Ministerio del Trabajo.

Con sujeción a los anteriores lineamientos procedemos analizar los hechos en que fundamentan la empresa la solicitud

- SERVICIOS Y SOLDADURAS SERVYSOLD SAS es una microempresa familiar que tiene por objeto principal montaje de estructura metálica, mantenimiento y reparación de productos metálicos para uso estructural, mantenimiento y reparación especializada de productos elaborados en metal. que nació y creció prestando los servicios únicamente a la empresa CI PRODECO SA en los proyectos mineros LA JAGUA Y MINA CALENTURITAS mediante Contrato No NOABMM17 el cual se anexa copia.
- Como consecuencia de la circunstancia derivada de la crisis generada por el COVID 19 que resulto en la declaración de emergencia sanitaria por parte del Ministerio de salud y protección social, mediante la Resolución 385 del 12 de Marzo del año 2020 teniendo en cuenta que el gobierno nacional expidió el Decreto 457 del 22 de marzo del año 2020 mediante el cual regulo las condiciones en que se llevara a cabo aislamiento preventivo obligatorio, para todos los habitantes del territorio colombiano a partir del martes 24 de marzo hasta el lunes 13 de abril.
- Esta situación causo afectaciones al desarrollo de la operación minera, incluyendo restricciones logísticas para la movilización y transito normal de los trabajadores en la zona por los bloqueos que se presentaron de parte de la comunidad y fue de público conocimiento la empresa CI PRODECO SA decide suspender totalmente las operaciones de la mina la jagua y mina calenturitas y mediante comunicación de fecha 24 de marzo decide suspender el Contrato de la relación comercial con nosotros , configurándose circunstancia de fuerza mayor por que fue algo imprevisible, ocasionando que nos diéramos avocados a suspender los contratos laborales.
- Al día siguiente de haber recibido la comunicación y la decisión adoptada por la empresa CI PRODECO SA recibimos inmediatamente oficio 0022020de FECHA 25 de marzo de parte del Director de la Dirección Territorial Cesar las recomendaciones ante la emergencia sanitaria COVID 19 y nos socializo formalmente la circular 21 del 2020 por esa cartera Ministerial y nos solicitó una información respecto a las medidas que iba a tomar la empresa.

Continuación de la Resolución **Por la cual se Resuelve una solicitud de Autorización para la terminación del vínculo laboral a una trabajadora en estado de embarazo**

- La empresa mediante oficio de fecha abril 2 envió al correo de la Dirección Territorial del Cesar la respuesta a las recomendaciones y se le comunico formalmente al Ministerio del Trabajo la decisión de suspender los contratos de trabajo, y envió la información de los trabajadores que tiene laborando desde casa porque su actividad o funciones así lo permitieron.
- Durante la suspensión de los contratos se le ha garantizado el pago de la seguridad y prestaciones sociales a este grupo de trabajadores
- En medio de la emergencia sanitaria, mediante comunicación de fecha 16 de julio la empresa me notifica la decisión de terminar nuestra relación comercial en los términos definido en la cláusula XVII del anexo B del contrato
- Esta decisión dejó en un limbo económico e inactivo inmediatamente a la empresa, porque el único contrato que tenía la empresa era con la empresa CI PRODECO SA y sus Áreas de Trabajo era dentro del proyecto minero La JAGUA y MINA CALENTURITAS.
- Ante esta situación y la insostenibilidad económica de la empresa decidimos reunir a los trabajadores y llegar mediante el dialogo a un común acuerdo con ellos para la terminación de los contratos laborales, respetando y liquidando sus derechos como lo indica la norma, se ha venido haciendo por etapas para poder cumplir económicamente a todos y poderle garantizar los derechos en este tiempo difícil
- También la empresa CI PRODECO SA mediante comunicación de fecha 23 de julio nos solicita la desmovilización y retiro de los equipos de la empresa, ante esta situación la empresa no tuvo otra salida que retirar los equipos y guardarlos en un patio que tomamos por alquiler y cerrar la empresa
- La empresa SERVICIOS Y SOLDADURAS SERVYSOLD SAS hasta la fecha solo tiene vínculo laboral con los trabajadores que tiene afectaciones de salud, por que guardaba la esperanza hasta último momento QUE PRODECO resolviera la situación y cambiara la decisión , continuara con las actividades y de esta manera poder seguir garantizando y respetando el derecho al trabajo , pero los últimos pronunciamientos emitidos por la empresa indican que definitivamente los proyectos mineros no los seguirá explotando la empresa CI PRODECO SAS
- Señores Ministerio esta terminación de contrato repentina del grupo CI PRODECO ha afectado totalmente la empresa, llevándolo al punto de la quiebra no tenemos oficina, taller o instalaciones donde reubicar a estos trabajadores, no tenemos contratos con otras empresas, económicamente es imposible seguir sosteniendo trabajadores, porque ustedes como autoridad laboral, saben la crisis que se encuentran las empresas del sector minero. he presentado propuesta, pero ninguna con resultado favorable
- La empresa SERVYSOLD, solicita esta autorización cumpliendo con la reiterada formalidad que exige la ley y la jurisprudencia, tambien para demostrar y reiterar con las pruebas allegadas en la solicitud que no es por el estado de salud de los trabajadores que se toma esta decisión, sino por una causal objetiva como es la expiración del plazo pactado en los contratos a término fijo.
- La modalidad de contrato que mantiene el vínculo laboral con los trabajadores, son contratos a término fijo a un año, como este es un trámite que requiere su tiempo previo a su vencimiento solicitamos la autorización, garantizando hasta la fecha de su vencimiento al trabajador sus salarios, prestaciones sociales, pagos de aportes al sistema integral de seguridad social y las indemnizaciones de ley.
- La empresa hasta la presente desde el mes de marzo del año 2020 no ha podido seguir ejerciendo su actividad económica, porque el único contrato que tenía vigente era con las empresas del Grupo CI PRODECO S.A en la Mina la Jagua y Calenturitas y hasta la fecha no ha sido posible seguir ejerciendo la actividad
- Señor inspector si usted revisa los contratos de trabajo de cada uno de los trabajadores que se anexaron con la solicitud, son contrato a término fijo el cual en la cláusula segunda, TAXATIVAMENTE EXPRESA las funciones que desarrollaba cada trabajador y el lugar donde

Continuación de la Resolución ***Por la cual se Resuelve una solicitud de Autorización para la terminación del vínculo laboral a una trabajadora en estado de embarazo***

la iba a cumplir: " el empleador contrata al trabajador para desempeñarse como (...), ejecutando labores como: (...)EN LA MINA CALENTURITAS, CARBONES DE LA JAGUA O TALLER BECERRIL." claramente estipula el lugar donde el trabajador iba a desarrollar sus funciones como serán: MINA CALENTURITAS, CARBONES DE LA JAGUA O TALLER BECERRIL

- A estos trabajadores se les ha garantizado su trabajo por que la empresa tenía contrato con la empresa CI PRODECO S.A en la Mina Calenturitas y en la Mina la Jagua, pero desde el mes de marzo del año 2020 cuando el gobierno dispuso las medidas de confinamiento por la pandemia COVID 19, la empresa inmediatamente suspendió la relación comercial que tenía con la empresa y posteriormente decidió terminar la relación comercial con la empresa SERVYSOLD S.A
- En las pruebas anexas se allego los oficios mediante el cual le terminaron el contrato a la empresa SERVYSOLD SAS y otro oficio para el retiro de las maquinarias proferidas por la empresa CI prodeco SA de la Mina la Jagua y la Mina Calenturitas.
- Los trabajadores saben que la empresa no tiene ningún taller en Becerril
- Tambien tienen conocimiento claro que la empresa no está desarrollando su actividad en ninguna empresa de la región de Colombia donde pueda reubicarlos
- La empresa no está en capacidad de asumir salarios, seguridad social, prestaciones laborales a este grupo de trabajadores que no pueden cumplir con la prestación personal del servicio, porque no hay donde reubicarlo.
- En estos momentos la empresa se encuentra inactiva totalmente, con casi todos los trabajadores se ha llegado a terminación de contrato por mutuo acuerdo, solo están pendiente concluir la relación con este grupo de trabajadores a quienes se le ha respetado su condición de salud y se quiere terminar con ellos la relación en debida forma.

Según el artículo 23 del Código Sustantivo de Trabajo para que haya contrato de trabajo se requiere que concurren estos tres elementos esenciales:

- *La actividad personal del trabajador, es decir, realizada por sí mismo*
- *La continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador, que faculta a éste para exigirle el cumplimiento de órdenes y reglamentos*
- *Un salario como retribución del servicio.*

Por lo anterior reitero e insisto, en estos momentos los trabajadores no pueden realizar la actividad personal por que la empresa no tiene contrato con otra empresa, no tiene taller en el Municipio de Becerril y no tiene donde reubicarlos

- Ocasionando la desnaturalización de un contrato de trabajo

RAZONES OBJETIVA POR LA CUAL SE SOLICITA LA AUTORIZACION AL MINISTERIO DEL TRABAJO

- NO ES EL ESTADO DE SALUD DE LOS TRABAJADORES
- POR EL VENCIMIENTO DEL CONTRATO A TERMINO FIJO:

Los trabajadores: CESAR ALEJANDRO GUERRA MELENDEZ, ENRIQUE IREGUI VALDERRAMA, HUGO JAVIER MEJIA NARVAEZ, RICAR DANILIO JULIO VALERA, EDGAR MANOSALVA VEGA, ISAITH ALBERTO DE VOZ RANGEL, JOSE SEGUNDO RAMOS PAJARO, BLADIMIR VALERA ECHEVERRIA, PADILLA AMAYA YONATHAN JESUS, CARLOS FRAGOZO MOLINA todos celebraron contratos a término fijo menor a un año los cuales por sus prorrogas sucesivas actualmente es un contrato a término fijo a un año

Continuación de la Resolución **Por la cual se Resuelve una solicitud de Autorización para la terminación del vínculo laboral a una trabajadora en estado de embarazo**

- Al respecto: El artículo 61 del código sustantivo del trabajo establece en el literal C que una de las causas de terminación del contrato de trabajo es por la expiración del plazo fijo pactado
- como causal objetiva que se alega, teniendo en cuenta que inicialmente fue un contrato a término fijo menor de un año desde el año 2017 y por haber tenido 3 prorrogas consecutivas se prorrogó a un año, previo a su vencimiento se requiere esta autorización para evitar su prórroga y se pueda concluir con el trabajador la relación laboral observándose el cumplimiento de todas las obligaciones.
- INACTIVIDAD DE LA EMPRESA QUE LA IMPOSIBILITA ECONOMICAMENTE DE MANTENER EL VINCULO LABORAL
- Otra de las causas objetivas que se alega es la establecida en la jurisprudencia como es imposibilidad económica de mantener el vínculo laboral con este grupo de trabajadores, reitero la empresa con la única empresa que se tenía una relación comercial de prestación de servicio era con el Grupo Prodeco en la Mina la Jagua y Mina Calenturitas y esta en el mes de marzo procedió a suspender intempestivamente los contratos y posteriormente decidió terminar la relación comercial y solicito se retiraran las maquinarias del proyecto minero

- La corte estableció unos criterios que debe tener en cuenta el inspector de trabajo para decidir si autoriza la terminación de los contratos laborales
- Para ello, la Corte estableció que el inspector de trabajo debía analizar, entre otros, los siguientes criterios para evaluar si otorgaba dicha autorización o no: (i) el despido atiende sólo a la condición de salud del trabajador y este es un criterio superfluo o irrelevante para el trabajo; (ii) el empleador debe agotar las posibilidades de traslados o ajustes razonables al término de los 180 días; (iii) el empleador debe considerar los riesgos para el trabajador u otras personas de las opciones que considere; (iv) todo nuevo cargo o modificación en las condiciones del empleo implica capacitación adecuada; y (v) si objetivamente el trabajador no puede prestar el servicio, es posible terminar el contrato.
- De acuerdo con la jurisprudencia de la corte señora Inspectora le he demostrado que mi representado no ha tomado esta decisión por el estado de salud de los trabajadores es por la imposibilidad de reubicar a los trabajadores para que sigan prestando el servicio y cumpliendo con sus funciones.

PRETENSIONES Y SOLICITUD DE PRUEBA

- De manera respetuosa solicito al Ministerio tenga analice legal y jurisprudencialmente esta solicitud y conceda a la empresa SERVYSOL SAS autorización para que pueda terminar el contrato de trabajo a este grupo de trabajadores.
- De igual forma solicito se practiquen las siguientes pruebas si a bien lo considera conducente y pertinente para adoptar una decisión:
- solicito que el Ministerio practique una visita al Municipio de Becerril al patio donde tenemos guardado los equipos para constate y verifique que no existe Taller en Becerril y oficiar a la empresa CI PRODECO S.A para que certifique si existe alguna relación vigente con la empresa SERVYSOLD SAS

Al analizar los hechos y fundamento de la solicitud inicial y la ratificación y ampliación realizada por la empresa nos deja claro que uno de los motivos que lleva a la empresa a presentar la solicitud no es el estado de salud de los trabajadores si no una de las causas legales contempladas en el artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo como es la terminación del plazo fijo pactado, teniendo claro lo anterior, al respecto al revisar los contratos aportados como prueba con la solicitud se evidencia que

Continuación de la Resolución ***Por la cual se Resuelve una solicitud de Autorización para la terminación del vínculo laboral a una trabajadora en estado de embarazo***

los contratos celebrados entre la empresa SERVYSOLD y los trabajadores a quienes solicita la autorización son contratos a término fijo, también se observa en los contratos de trabajo que tenían funciones específicas en lugares específicos Los lugares eran: Mina la Jagua, Mina Calenturitas o taller Becerril. En las pruebas allegadas se evidencia que esos proyectos mineros son del Grupo Prodeco el cual le terminó y solicitó a la empresa el retiro de esos proyectos mineros

Otra de las causales objetivas alegadas en la solicitud es la inactividad de la empresa como consecuencia de la terminación de la relación comercial que mantenía con las empresas del Grupo Prodeco. Dentro del acervo probatorio encontramos el oficio de fecha julio 16 enviado por el apoderado general Oscar Eduardo Gomez Colmenares donde le manifestó que se ven en la necesidad de dar por terminada la relación contractual por que la operación Minera de la empresa deberá mantenerse suspendidas hasta que puedan superarse las circunstancias técnicas económicas imprevisibles, en los términos informados a la autoridad Nacional Minera

Otra prueba aportada por la empresa es el oficio de fecha julio 23 enviado por el gerente de contratos del Grupo Prodeco donde le solicitan a la empresa la desmovilización y retiro de la empresa de los proyectos mineros de CI PRODECO SA, MINA LA JAGUA Y CONSORCIO MINERO UNIDO SA

La empresa teniendo la carga de la prueba para demostrar que no tiene Taller en Becerril y la inactividad total de la empresa solicitó la práctica de prueba en el domicilio principal en el municipio de Becerril. Por considerarse conducente y pertinente la coordinadora del Grupo de atención al ciudadano y trámites mediante Auto No 538 de fecha 22 de noviembre comisionó a la Inspectora de la Jurisdicción para que practicara la visita

En el acta de inspección la Inspectora KEIVYS KATEYUSCA ROJAS PAYARES después de realizar la inspección del lugar concluye lo siguiente:

- ✓ Realizado el recorrido de inspección en el lugar denominado SERVICIOS Y SOLDADURAS SERVYSOL ubicado en la calle 8 No 1-60 Barrio Centro, encontramos que el establecimiento no tiene operaciones activas, el lugar se mantiene debidamente cerrado, no atención al público. Lo único que se evidencia son oficinas, no existe trabajadores llevando a cabo labores propias de la actividad económica, mantenimiento metalmeccánico. Existen dos empleadores uno en calidad de asistente administrativo y el segundo en calidad de cuidador y/o oficios varios
- ✓ No existe actividad actual.
- ✓ Equipos paralizados, no se evidencia movimiento. El propietario refiere que a la fecha no tiene contratación de servicios, no existe prestación de servicios, refiere que a la fecha se encuentran vigentes seis(06) contratos de trabajadores suspendidos a los cuales se les paga seguridad social

Antes de concluir es importante Traer a colación la definición del Contrato de Trabajo :

El inciso 1 del artículo 22 del Código Sustantivo del Trabajo define el contrato de trabajo como aquel por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona, natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante remuneración . Asimismo, el inciso 2º identifica como trabajador a quien presta el servicio, como empleador a quien retribuye y como salario a la remuneración, cualquiera que sea su forma.

Seguidamente, el artículo 23 describe los elementos esenciales que componen este contrato de la siguiente manera:

Continuación de la Resolución ***Por la cual se Resuelve una solicitud de Autorización para la terminación del vínculo laboral a una trabajadora en estado de embarazo***

- La actividad personal del trabajador, es decir, realizada por sí mismo;
- La continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador, que faculta a éste para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponerle reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato. Todo ello sin que afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador en concordancia con los tratados o convenios internacionales que sobre derechos humanos relativos a la materia obliguen al país; y
- Un salario como retribución del servicio.

en este caso los trabajadores no están prestando el servicio a la empresa por la inactividad que padece respecto a la estabilidad reforzada de los trabajadores que tienen contrato a término fijo es importante traer a colación lo que la jurisprudencia reiterativamente concluye al respecto

SENTENCIA C-200 DE 2019

- Asimismo, desde la inclusión del concepto de estabilidad laboral reforzada en la jurisprudencia, esta Corporación ya lo definía como un derecho que no sólo le asistía a las personas vinculadas mediante un contrato laboral a término indefinido. Por ejemplo, la Sentencia C-016 de 1998 evaluó la constitucionalidad de los artículos 46 y 61 del Código Sustantivo del Trabajo, que definían las características esenciales del contrato a término fijo. En sus consideraciones, la Sala determinó que el principio de estabilidad laboral reforzada no se oponía a la celebración de contratos a término fijo, pues este no se refería a que las relaciones laborales tuvieran que ser perennes. Por el contrario:
- Mediante el principio de la estabilidad en el empleo, que es aplicable a todos los trabajadores, independientemente de que sirvan al Estado o a patronos privados, la Constitución busca asegurar que el empleado goce de una certeza mínima en el sentido de que el vínculo laboral contraído no se romperá de manera abrupta y sorpresiva, de manera que no esté expuesto en forma permanente a perder su trabajo y con él los ingresos que permiten su propio sustento y el de su familia, por la decisión arbitraria del patrono .
- De este modo, analizó si someter al trabajador a renovaciones sucesivas del contrato a término fijo vulneraba el principio de estabilidad laboral y, por ende, desvirtuaba este tipo de relación laboral. Al respecto, advirtió que este principio se configuraba si subsistía la materia de trabajo y el trabajador había cumplido satisfactoriamente con sus obligaciones, pues, en ese caso, el empleador renovarían el contrato, motivado por las necesidades de la empresa.
- Por consiguiente, concluyó que el solo vencimiento del plazo pactado no bastaba para legitimar la decisión del patrono de no renovar el contrato. De esta manera, se garantizan, de una parte, la efectividad del principio de estabilidad en cuanto expectativa cierta y fundada del trabajador de mantener su empleo si había observado las condiciones fijadas por el contrato y la ley; y por otra parte, también se ampara la realización del principio que señalaba la primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de la relación laboral.

Continuación de la Resolución **Por la cual se Resuelve una solicitud de Autorización para la terminación del vínculo laboral a una trabajadora en estado de embarazo**

- En consecuencia, si subsiste la materia de trabajo y el empleado cumplió con sus obligaciones y compromisos, el contrato a término fijo debe ser renovado; **en caso contrario, se presenta una justa causa para terminar unilateralmente el contrato.**

Por lo anterior, la corte nos indica que el solo vencimiento del plazo pactado no es justa causa para paralizar por terminado el contrato de trabajo a término fijo siempre y cuando subsistan la materia del trabajo pero en este caso la empresa con esas pruebas nos demuestra que existe causal objetiva suficiente para autorizar que se den por terminado los contratos de trabajo a este grupo de trabajadores, por que no subsiste la materia del trabajo al encontrarse la empresa inactiva y que no es el estado de salud del trabajo lo que motivo la presente solicitud si no su imposibilidad de reubicar y mantener activo los contratos de trabajo de estos trabajadores.

En mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO. AUTORIZAR a la empresa SERVICIOS Y SOLDADURAS SERVYSOLD SAS identificada con NIT No 900880633-1, a dar por terminado el contrato de trabajo a los siguientes trabajadores: **CESAR ALEJANDRO GUERRA MELENDEZ, ENRIQUE IREGUI VALDERRAMA, HUGO JAVIER MEJIA NARVAEZ, RICARDO DANILO JULIO VALERA, EDGAR MANOSALVA VEGA, ISAITH ALBERTO DE VOZ RANGEL, JOSE SEGUNDO RAMOS PAJARO, BLADIMIR VALERA ECHEVERRIA, PADILLA AMAYA JHONATAN JESUS, CARLOS FRAGOZO MOLINA**
ARTICULO

SEGUNDO. NOTIFICAR personalmente a los jurídicamente interesados, a su representante o apoderado o a la persona debidamente autorizada por el interesado para notificarse de la presente decisión en los términos previstos en los artículos 67 y 68 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo (Ley 1437 de 2011).

CESAR ALEJANDRO GUERRA MELENDEZ: ernestoro9@hotmail.com

ENRIQUE IREGUI VALDERRAMA: jorgebenavides@yahoo.com – Carrera 5 No 7-56 Barrio Ovelio Jimenez La Jagua de Ibiico

HUGO JAVIER MEJIA NARVAEZ: hugomejianarvaez76@gmail.com

RICHAR DANILO JULIO VALERA: ernestoro9@hotmail.com

EDGAR MANOSALVA VEGA: Carrera 6 No 9ª-10 Barrio Santa Ana Aguachica compadrito284@gmail.com

ISAITH ALBERTO DE VOZ RANGEL: calle 16D No 36Bis 1-117. Correo: albertodevoz@gmail.com

JOSE SEGUNDO RAMOS PAJARO: pajaroramos1972@gmail.com

BLADIMIR VALERA ECHEVERRIA: blacivae30@gmail.com

JHONATAN JESUS PADILLA AMAYA: yonjepa83@hotmail.com

CARLOS FRAGOZO MOLINA: Calle 5ª 2 No 45-12 panama III Etapa Correo: rfsolucionesjuridicas@gmail.com

ARTICULO TERCERO. INFORMAR a las partes jurídicamente interesadas que contra el presente acto administrativo proceden, los recursos de reposición y apelación, los cuales deberán interponerse por escrito en la diligencia de notificación personal, o dentro de los diez (10) días siguientes a ella, o a la notificación por aviso, o al vencimiento del término de publicación, según el caso. El primero ante este despacho y el segundo ante el Coordinador del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de la Dirección Territorial Cesar del Ministerio del Trabajo, de conformidad al artículo 76 de la Ley 1437 de 2011.

NOTIFIQUESE Y CUMPLASE

Continuación de la Resolución *Por la cual se Resuelve una solicitud de Autorización para la terminación del vínculo laboral a una trabajadora en estado de embarazo*

Dado en Valledupar a los treinta (30) días del mes de noviembre del año 2021



RUBY MARIA FONTALVO CABARCAS
Inspectora de Trabajo y Seguridad Social