No. Radicado: 08SE2023747600100015134
Fecha: 2023-05-17 11:30:06 am
Remitente: Sede: D. T. VALLE DEL CAUCA

Depen:DESPACHO DIRECCIÓN TERRITORIAL

Destinatario PAREX CHELA SAS

Anexos: 0 Folios: 1

08SE2023747600100015134

MINISTERIO DEL TRABAJO

Santiago de Cali, 17 de mayo de 2023

Señor
Representante Legal
PAREX CHELA SAS
Carrera 8 29 34 Barrio Industrial
Santiago de Cali, Valle del Cauca

ASUNTO: NOTIFICACIÓN POR AVISO

REFERENCIA: RESOLUCIÓN 2487 del 21 de abril de 2023

ID: No aplica

En virtud de lo establecido en el Artículo 69 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, me permito notificarle por aviso y adjuntarle copia integra de la **RESOLUCIÓN 2487 del 21 de abril de 2023 "Por medio de la cual se resuelve un recurso de Apelación"**, proferida por la doctora GIOVANNY SAAVEDRA LASSO, en calidad de Directora Territorial del Valle del Cauca.

Se le informa que, contra el Acto Administrativo en mención, no procede recurso alguno. Se le advierte que la notificación se considerará surtida, al finalizar el día siguiente al de la entrega de este Aviso, de acuerdo con lo estipulado en el mencionado Artículo.

Cordialmente,

MARÍA FERNANDA MONTENEGRO ALVAREZ
Auxiliar Administrativo
mmontenegro@mintrabajo.gov.co

Elaboró: María F. M.

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

Libertad y Orden

MINISTERIO DEL TRABAJO

RESOLUCIÓN NÚMERO 2487
(ABRIL 21 DE 2023)

POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE APELACIÓN

LA DIRECTORA TERRITORIAL DEL VALLE DEL CAUCA

En uso de sus atribuciones legales y en especial las que le confiere el Decreto 4108 de noviembre 2 de 2011, la Resolución 3455 del 16 de noviembre de 2021, en concordancia con lo establecido en la Ley 1437 del 18 de enero de 2011, y

CONSIDERANDO

Que por **Resolución No. 5142 del 20 de octubre de 2022**, el Inspector de Trabajo y Seguridad Social **FELIPE MARQUEZ HINCAPIE**, adscrito al Grupo de Atención al Ciudadano y Tramites de esta Dirección Territorial, resuelve No Autorizar la terminación del vínculo laboral del señor **GUSTAVO HOYOS CORREA**; persona en situación de discapacidad, actuación que se originó a solicitud de la señora **LUZ MARINA CELIS LOZANO,** en calidad de Representante Legal de la empresa **PARE X CHELA S.A.S.,** con NIT 900255126-9.

La mencionada Resolución, fue notificada a las partes jurídicamente interesadas, interponiéndose contra la misma, recurso de Reposición y en subsidio de Apelación, por parte de la señora **LUZ MARINA CELIS LOZANO,** en calidad de Representante Legal de la empresa **PARE X CHELA S.A.S.**

Que a través de **Resolución No. 1032 del 14 de febrero de 2023,** se decidió recurso de Reposición, en el cual se confirma la decisión inicial y debido a ello, se concede recurso de Apelación, que corresponde a este Despacho resolver, de conformidad con las competencias asignadas.

ARGUMENTOS DEL RECURRENTE

Manifiesta la recurrente señora **LUZ MARINA CELIS LOZANO,** en escrito presentado el día 17 de noviembre de 2022, los siguientes argumentos: "*...La resolución expedida por el Inspector de trabajo en primera instancia ha sido parcializada frente a su decisión, pues no ha valorado el Hecho de que el Señor **GUSTAVO HOYOS CORREA**, ha excedió más de 180 días de incapacidad, pues desde el día 5 de mayo del 2021 hasta la fecha lleva 552 días incapacitados en nuestra empresa, de los cuales desde el primer día la Empresa que represento cancelo hasta el día de la liquidación de Coomeva EPS, las incapacidades con recursos propios de la Compañía, pues como dicha EPS se encontraba en liquidación no pudo asumir los costos frente a incapacidades y fue hasta febrero del 2022 que la NUEVA EPS, empezó a cancelar las incapacidades del Señor **GUSTAVO HOYOS CORREA** y ahora es COLFONDOS quien asumió el pago de las mismas... Ha sido clara la Tutela en condenar a las entidades de Seguridad Social, pero la empresa que represento ha cumplido a cabalidad con las obligaciones del Señor **GUSTAVO HOYOS CORREA**, por el termino de 552 días desde el día del accidente hasta la fecha, es increible que el Ministerio de Trabajo no sea consciente que durante 552 se ha sostenido a un trabajador que no le ha dado retribuciones a la empresa, que no está prestando un servicio, sino por el contrario la empresa ha tenido perdidas consideratívas frente a los recursos económicos que se han destinado al Trabajador **GUSTAVO HOYOS CORREA**. De otro lado la Compañía **PARE X CHELA S.A.S.**, durante toda su trayectoria asume con absoluta responsabilidad todos sus compromisos y en especial lo relacionado con sus empleados, de tal forma que previo al ingreso se hace un estudio minucioso sobre los aspirantes para de esta forma lograr seleccionar a la persona indicada, de forma inmediata se vincula al personal al Sistema General de Seguridad Social para proteger al trabajador y*

salvaguardar los intereses de la empresa. En el caso que nos ocupa del Señor GUSTAVO HOYOS CORREA le informo al Despacho que la Empresa le ha hecho el acompañamiento desde su lamentable accidente de tránsito hasta la fecha, puede observarse que durante todo este lapso de tiempo la Compañía le ha cancelado el salario en las fechas establecidas, pagos estos que corresponden a las incapacidades médicas presentadas por el, de tal suerte que a la fecha el Señor HOYOS, hace 552 días no se presenta a laborar motivo por el cual como lo dispone la Ley el pago de las incapacidades médicas lo entra a asumir el fondo de pensiones al que él se encuentra vinculado, pues como ya se dijo antes el señor HOYOS, lleva más de 552 días, sin prestar un servicio a la Empresa y en relación con las exigencias hechas por el fondo de pensiones, la empresa ha dado cabal cumplimiento a todo tipo d requerimiento tanto del señor HOYOS, como de las entidades encargadas del Sistema General de Seguridad Social... El empleador tiene la facultad de despedir al trabajador que a causa de una enfermedad común supere un periodo de 180 dias incapacitado, cumpliendo los supuestos establecidos por la Corte Constitucional, Entre tanto se encuentre vigente la relación laboral, pese a que el trabajador se encuentre incapacitado, el empleador inexcusablemente deberá dar cumplimiento a sus obligaciones, como son el pago de las cotizaciones al sistema integral de seguridad social y pagar las respectivas prestaciones sociales de conformidad con la normatividad laboral, Para dar por terminada la relación laboral se requiere autorización del inspector de trabajo...".

PARA RESOLVER SE CONSIDERA

Es un imperativo legal para la administración, al abordar el tema de discusión, aclarar las competencias de este Ente Administrativo con relación al procedimiento para autorizar o no, el despido de los trabajadores protegidos por el artículo 26 de la ley 361 de 1997. Al respecto, la Honorable Corte Constitucional mediante la sentencia T- 313 2012, expreso que:

"... el Ministerio del Trabajo tiene que pronunciarse respecto de la solicitud de autorización que realiza el empleador acerca del despido de una persona en situación de discapacidad, esto debido a la especial protección constitucional de la que gozan los mencionados...".

Rematando en la misma decisión:

"...ninguna actuación del empleador toma en eficaz el despido de un trabajador en situación de discapacidad ***si no existe autorización de la autoridad competente.*** *Por ende, es importante llamar la atención del Ministerio del Trabajo, y reiterar a esta entidad su obligación de pronunciarse respecto a las autorizaciones de despido que le sean presentadas. Omitir dicha obligación, vuelve aún más inestable la situación laboral de las personas que se encuentran en dichas circunstancias...".* (Negrillas fuera del texto).

Igualmente, la Corte en la Sentencia T- 217 del 2014, dijo:

"Sin embargo, como lo ha afirmado la jurisprudencia constitucional, si existen razones justificadas para despedir a una persona que tiene una disminución física o psíquica, el acto de despido debe ser autorizado por la autoridad laboral competente... La intervención de la autoridad laboral permite presumir que el despido no se hizo debido a la condición de salud que aqueja al trabajador y, por el contrario, está justificado en las normas que gobiernan las relaciones laborales, como aquellas disposiciones legales que disponen los pertinentes sobre terminación justificada del contrato de trabajo".

"...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...".

Resulta pertinente frente al caso particular aclarar que, según Sentencia C-531 de 2000: *"... la autorización de la oficina de Trabajo para proceder al despido o terminación del contrato de trabajo debe entenderse como una intervención de la autoridad pública encargada de promover y garantizar el derecho al trabajo según el ordenamiento jurídico nacional e internacional vigente sobre estas materias, para corroborar la situación fáctica que describe dicha causa legal de despido y proteger así al trabajador..."*.

Ahora bien, la estabilidad laboral reforzada consiste en la garantía que tiene el trabajador de conservar el empleo y a obtener los beneficios salariales y prestacionales derivados del mismo, además de no

ser despedido en razón de la situación de vulnerabilidad; así mismo comporta el derecho a ser reubicado en un puesto de trabajo en el cual el trabajador en situación de discapacidad pueda potencializar su capacidad productiva, de forma tal que se concilien los intereses del empleador de maximizar la productividad de sus funcionarios y los del trabajador en el sentido de conservar un empleo en condiciones dignas.

Así las cosas, se radica en cabeza del empleador, la obligación de reubicar o reintegrar a su trabajador, en una actividad que sea acorde a su estado de salud y en condiciones dignas, establecidas por la ley; **salvo que se demuestre que existe un principio de razón suficiente que lo exima de su cumplimiento**; es decir, dicha **estabilidad laboral reforzada, no supone la inamovilidad del trabajador, sino la carga para el empleador de argumentar la existencia de alguna causa justa, objetiva y razonable para finalizar la relación laboral**; la cual deberá ser analizada por el Inspector de Trabajo.

De otra parte este Ministerio en el Anexo Técnico No. 1 Procedimiento Administrativo, emitido por el Ministerio del Trabajo, determina los criterios para autorizar la terminación de la relación laboral de trabajadores que se encuentren en condiciones de discapacidad o de debilidad manifiesta por razones de salud, siendo preciso indicar que las actuaciones que realiza el Ministerio del Trabajo en esta materia solo obedece al mandato legal que lo ordena, el cual faculta y limita al Inspector del Trabajo para que verifique, constate y analice si la solicitud de autorización de despido se encuentra soportada y ajustada a los supuestos normativos, **más no para que califique o declare derechos**, así como validación o ratificación de la ocurrencia de los hechos que constituyen la justa causa.

La señora **LUZ MARINA CELIS LOZANO**, en calidad de Representante Legal del **PARE X CHELA S.A.S.**, acudió a esta Dirección Territorial, con el fin de requerir autorización para la terminación del vínculo laboral del señor **GUSTAVO HOYOS CORREA**, argumentando que existe una causa objetiva, por lo que invoca en su solicitud lo preceptuado en el numeral 15 del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, que dispone: *"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 ciento ochenta (180) días. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime al {empleador} de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad."*, por lo que se hace meritorio recalcar que el Estado protege de manera especial a quien padece una limitación que afecta su salud. Si bien, el numeral 15, del literal a), del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, establece como justa causa para dar por terminada de manera unilateral una relación laboral por parte del empleador el hecho de que el trabajador haya estado incapacitado por más de 180 días, **el máximo Tribunal Constitucional ha indicado que dicha norma debe leerse en concordancia con el artículo 16 del Decreto 2351 de 1965 "Por el cual hacen unas reformas al Código Sustantivo del Trabajo"**, que establece que al terminar el periodo de incapacidad temporal, el empleador tiene la obligación de reincorporar al trabajador en el empleo que ocupaba, si su estado de salud se ha reestablecido y, en consecuencia, ha recuperado su capacidad laboral, o, en el caso que el trabajador continúe incapacitado parcialmente, de otorgarle un empleo compatible con su condición física, para lo cual deberá efectuar los movimientos de personal que considere pertinentes.

De igual forma, la Corte ha señalado en reiterada jurisprudencia que el derecho a la reincorporación laboral tiene sustento también en el régimen de seguridad social en salud previsto en la Ley 100 de 1993, que reconoce que el pago de incapacidades generadas en enfermedad general, en concordancia con el artículo 23 del Decreto 2463 de 2001, debe hacerse de la siguiente manera: ***"la solicitud de calificación de pérdida de capacidad laboral sólo podrá tramitarse cuando se haya adelantado el tratamiento y rehabilitación integral o se comprueba la imposibilidad de su realización, de manera que, si la enfermedad tiene recuperación, el trabajador tiene derecho a la reinstalación en el empleo".***

Ahora bien, como se expuso tanto en la resolución recurrida y en la que se resuelve el recurso de reposición, en este tipo de casos, el empleador lo que debe es acreditar que con posterioridad al reintegro laboral del trabajador, llevó a cabo de manera razonable y diligente los ajustes administrativos y organizacionales que el proceso de rehabilitación y reincorporación ameritaba, soportando de manera suficiente y motivada las razones por las cuales manifiesta que la vinculación del trabajador en su condición de salud, excede sus posibilidades y resulta incompatible con la estructura administrativa, pues ha de recalcarse que para el empleador que conoce el estado de salud de su trabajador, la Ley y la Jurisprudencia del máximo Tribunal Constitucional le impone una serie de deberes que se concretan básicamente en la **rehabilitación funcional y profesional, readaptación del puesto de trabajo, reubicación y los cambios organizacionales y/o movimientos de personal necesarios.** Como ya se dijo, estos requisitos se acreditan una vez el trabajador se reintegra a sus actividades laborales, con la finalidad de preservar el empleo del trabajador, en condiciones de desempeño eficiente, seguridad y confort, situación que para el presente caso en estudio no se acreditó por parte de la Empleadora, pues resulta lógico que si la trabajadora se encuentra actualmente en incapacidad médica, no es posible realizar su reintegro laboral, menos llevar a cabo todos y cada uno de los pasos que el empleador debe adelantar para iniciar una eventual reubicación laboral de esta.

Considerando entonces que actualmente el trabajador se encuentra incapacitado de manera continua y prolongada, resulta apenas lógico que esta situación no ha permitido que actualmente se efectúe su reintegro laboral, y en consecuencia tampoco se han llevado a cabo, actualmente, las etapas de rehabilitación, reintegro, readaptación y la reubicación laboral, que debe verificar o constatar el Inspector de Trabajo, de acuerdo con los lineamientos impartidos en el Anexo Técnico No. 1 Procedimiento Administrativo. Por esta razón, en este punto se hace necesario precisar al recurrente que el sólo cumplimiento del periodo de 180 días continuos de Incapacidad, no lleva consigo de manera automática la posibilidad del empleador de terminar unilateralmente el contrato laboral aduciendo una justa causa, pues, como bien **lo expone la H. Corte Constitucional en Sentencias C-200/19**: "*...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.*" **y en la T-364/16:** aplicar objetivamente la causal de terminación del contrato laboral cuando el trabajador ha superado los 180 días de incapacidad médica, pasando por alto que aquél tenga la posibilidad de recuperarse, *"tiene un efecto perverso, ya que, por una parte, se le desvincula del empleo que le proveía los recursos económicos para su subsistencia, y por otra, el Sistema lo abandona a su suerte sin que se hubiese reestablecido su salud."*

Aunado a lo anterior, en Sentencia T-279/06 la H. Corte Constitucional, guardando la línea jurisprudencial, se expresó también de la siguiente manera: "*...el empleador no goza de la facultad plena de aplicar el artículo 7, numeral 15, del Decreto 2351 de 1965, pues, para aplicarlo debe dar cumplimiento del artículo 16 del mismo Decreto y de las otras disposiciones laborales, incluidos el Convenio 159 de la OIT y normas relacionadas con la obligación de reintegro...*", tal y como se le hizo saber al recurrente en el acto administrativo objeto del presente recurso.

Conforme a lo anterior, es preciso advertir, que de acuerdo con la naturaleza y las funciones encargadas, este Ministerio por disposición de ley, no declara derechos de ninguna índole, adicionalmente por lo dispuesto en el artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el artículo 41 del Decreto Legislativo 2351 de 1965, y modificado por el artículo 20 de la Ley 584 de 2000 y modificado por la Ley 1610 de 2013, en virtud del cual los funcionarios del Ministerio del Trabajo, no se encuentran facultados para declarar derechos individuales, ni definir controversias cuya decisión esté atribuida a los Jueces de la República.

De ahí que el competente para dirimir los conflictos suscitados en materia de estabilidad laboral reforzada sea el Juez, no este Ministerio. Sin que quiera decir que esta Territorial no pueda en modo alguno realizar un pronunciamiento al respecto, por supuesto, sin declarar la existencia de algún derecho, pues como autoridad administrativa del trabajo, emerge la obligación legal y el deber de protección en aras a que no se menoscaben los derechos de los trabajadores. Así, la autoridad administrativa del trabajo dentro del ejercicio de su función y en cada caso en concreto, tendrá presente la crítica razonada de las pruebas que permita su valoración. En este sentido deberá el funcionario o servidor valorar en conjunto las pruebas existentes de conformidad con las reglas de la sana crítica para alcanzar el correspondiente grado de convicción, apoyándose en las normas sustantivas del trabajo y la jurisprudencia actual de las Altas Cortes. Por tanto, el permiso no es una mera formalidad, puesto que se estableció con el fin de que la autoridad administrativa verifique que el empleador no está vulnerando los derechos de una persona en situación de discapacidad que cuenta con especial protección constitucional.

De acuerdo a lo anterior, la decisión inicial se encuentra ajustada a derecho y acorde a las competencias legales establecidas a los funcionarios del Ministerio del Trabajo, en acatamiento a los principios que rigen las actuaciones administrativas, especialmente al debido proceso consagrado en el artículo 29 de la Constitución Política en concordancia con el artículo 3 numeral 1° de la Ley 1437 de 2011, reiterando lo manifestado por la Corte en la Sentencia T-217 del 2014 "*...La intervención de la autoridad laboral permite presumir que el despido no se hizo en razón de la condición de salud que aqueja al trabajador, y por el contrario, está justificado en las normas que gobiernan las relaciones laborales, como aquellas disposiciones legales que disponen los pertinentes sobre terminación justificada del contrato de trabajo*".

En mérito de lo anteriormente expuesto, este Despacho,

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO: **CONFIRMAR** la Resolución **No. 5142 del 20 de octubre de 2022,** por las razones expuestas en la parte considerativa de esta Providencia.

ARTICULO SEGUNDO: **NOTIFICAR** a las partes intervinientes de conformidad con lo establecido en la Ley 1437 de 2011. Al trabajador señor **GUSTAVO HOYOS CORREA,** en la Calle 109 No. 27 – 107, Cali, Valle, correo electrónico: mnancy.restrepo@gmail.com. A la empresa **PARE X CHELA S.A.S.,** en la Carrera 8 No. 29 – 34, Cali, Valle, correo electrónico: analistacgh.parexchela@gmail.com.

ARTÍCULO TERCERO: Contra la presente Resolución no procede recurso alguno.

Dada en Santiago de Cali, al veintiuno (21) días de abril de dos mil veintitrés (2023).

NOTIFIQUESE Y CUMPLASE

GIOVANNY SAAVEDRA LASSO
Directora Territorial del Valle del Cauca

Elaboró: Yazmin C.
Revisó y Aprobó: Giovanny S.

» MOTIVOS DE DEVOLUCIÓN

«4·72»
Correo y mucho más

Dirección Errada
No Reside
Desconocido
Rehusado
Cerrado
Fallecido
Fuerza Mayor
No Reclamado
No Existe N...
No Conta...
Apart... ...urado

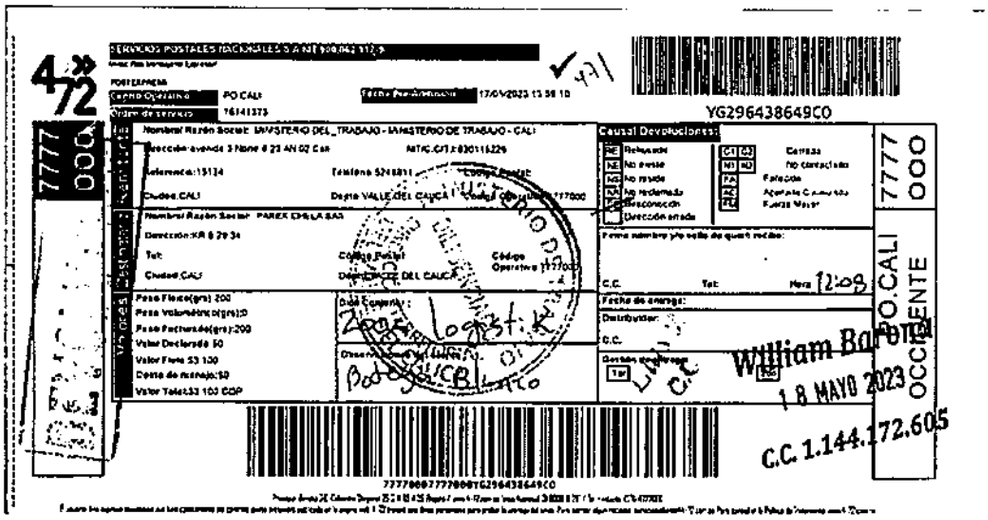
Fecha 1: DÍA MES AÑO R D	Fecha 2: DÍA MES AÑO R D
Nombre del distribuidor 11:08	Nombre del distribuidor
C.C.	C.C.
Centro de distribución	Centro de distribución
Observaciones Zona Logistik	Observaciones Bodega Blanco

William Barona
18 MAYO 2023
C.C. 1.1...

Prueba de entrega

Servicios Postales Nacionales S.A.S

Que el envío descrito en la guia cumplida abajo relacionada,
fue entregado efectivamente en la direccion señalada.



Copyright © 2021 4-72 . All rights reserved.

Versión 1.0.0