



**El empleo
es de todos**

Mintrabajo

54

Tuluá, (24 de noviembre de 2020)

Al responder por favor citar este número Aviso No. 260 IT de radicado

Señor(a),
WILLIAM ANTONIO MACIAS MARMOLEJO
CARRERA 5 CALLE 1 # 04-01
TULUA - VALLE

ASUNTO: NOTIFICACION POR AVISO

Respetado Señor(a),

Por medio de la presente se **NOTIFICA POR AVISO** al WILLIAM ANTONIO MACIAS MARMOLEJO, identificado(a) con la Cédula de Ciudadanía No. 6.115.230 del auto 1509 del 03 de noviembre de 2020, proferida por la Dra. HELEN BARRERIRO OSPINA, Coordinadora Grupo de Atención al ciudadano y Trámites de la Dirección Territorial del Valle del Cauca.

En consecuencia, se entrega en anexo una copia íntegra, auténtica y gratuita de la decisión aludida en (06 **folios**), se le advierte que la notificación se considerará surtida al finalizar el día siguiente al de la entrega de este aviso, luego del cual inmediatamente se concederá el recurso de reposición en subsidio de apelación de acuerdo con el acto administrativo y conforme lo dispuesto por el artículo 74 y siguientes de la ley 1437 de 2011, Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, que lo podrá en el correo electrónico bgarcia@mintrabajo.gov.co

BEATRIZ EUGENIA GARCIA REALPE
Auxiliar Administrativa Inspección Trabajo de Tuluá.

Anexo el acto administrativo en dos (06 **folios**).

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

Atención Presencial
Carrera 27 No. 27 - 43 of. 108P,
Tuluá - Valle
Sede de Atención al Ciudadano
Puntos de atención
Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

Línea nacional gratuita
018000 112518
Celular
120
www.mintrabajo.gov.co



Iniciar sesión  



Introduce un número de guía a rastrear

Rastrear

Rastrear Envío - RA290295672CO

NOVED

RECOLECTADO
2021-12-11

Ver Comprobante de Entrega

Soporte de entrega sin contacto

Detalles del Envío

DESTINO	FECHA/HORA	CIUDAD	MOVIMIENTO
PO.TULUA	2021-05-12 2:50: p.	TULUA	ENTREGADO REMITENTE
PO.TULUA	2021-05-12 2:50: p.	TULUA	CARGA A CARTERO
PO.TULUA	2022-01-11 11:33 6 a	TULUA	ENVIO NO ENTREGADO
PO.TULUA	2022-01-11 6:49: a.	TULUA	CARGA A CARTERO
PO.TULUA	2021-12-11 3:56: p.	TULUA	ADMITIDO

00000671
5 nov 2020



Libertad y Orden

MINISTERIO DEL TRABAJO
AUTO DE ARCHIVO NÚMERO 0817
(NOVIEMBRE 3 DE 2020)

POR MEDIO DEL CUAL SE ORDENA EL ARCHIVO DE UNA SOLICITUD DE AUTORIZACION DE TERMINACION DEL VINCULO LABORAL A TRABAJADOR CON DISCAPACIDAD

LA COORDINADORA DEL GRUPO DE ATENCION AL CIUDADANO Y TRÁMITES DE LA DIRECCION TERRITORIAL DEL VALLE DEL CAUCA

En uso de sus facultades legales y en especial las conferidas en el Decreto 4108 del 02 de Noviembre de 2011, en la Resolución No. 02143 del 28 de Mayo de 2014 y en el Decreto 1072 del 26 de Mayo de 2015,

CONSIDERANDO:

Que este Despacho avoca el conocimiento del trámite pretendido mediante Auto No. 2019000870 del 06 de marzo de 2020, asignándose a la Doctora JENIFER OSPINA TOBON, Inspectora de Trabajo y Seguridad Social del Municipio de Tuluá, para dar el trámite a la solicitud radicada el día 24 de octubre de 2018, Radicado 00001238, interpuesta por la señora ESTHER JULIA ARENAS LOPEZ, en calidad de Representante Legal de la empresa CENTRO DE DIAGNOSTICO AUTOMOTOR DE TULUA LIMITADA, relacionada con el trámite de autorización de terminación del contrato de prestación de servicios del señor JUAN PABLO RAMIREZ CARVAJAL, quien se encuentra con discapacidad, disponiéndose por parte de la funcionaria designada, adelantar las diligencias pertinentes.

PARA RESOLVER SE CONSIDERA

Fundamenta su solicitud entre otros en los siguientes hechos:

- Que el CENTRO DE DIAGNÓSTICO AUTOMOTOR DE TULUÁ CDAT, canceló en Contrato de Prestación de Servicios No 007 de 2017, razón por la cual el señor JUAN PABLO RAMIREZ CARVAJAL, instauró acción de Tutela resultando la misma a favor del señor en cuestión según sentencia No 010 del Juzgado Cuarto Civil Municipal el 30 de enero de 2018, luego entonces el CENTRO DE DIAGNÓSTICO AUTOMOTOR DE TULUÁ CDAT, apeló dicho fallo y el Juzgado Tercero Civil del Circuito, resolvió según sentencia No 49 del 07 de marzo de 2018, haciendo aclaraciones en los literales A y C, y confirmando el contenido de la sentencia 010 del Juzgado Cuarto Civil Municipal, en consecuencia se ordenó al CENTRO DE DIAGNÓSTICO AUTOMOTOR DE TULUÁ CDAT, efectuar contrato de prestación de servicios con las condiciones análogas al contrato que se había cancelado por parte del CENTRO DE DIAGNÓSTICO AUTOMOTOR DE TULUÁ CDAT, de tal manera que se celebró el contrato de prestación de servicios No 23 de 2018, para el cual el la Abogada del CENTRO DE DIAGNÓSTICO AUTOMOTOR DE TULUÁ CDAT, le solicita según escrito 2018-387 de febrero 20 de 2018, informe a la empresa cual será el cronograma para la ejecución del contrato de prestación de servicios en cuestión, allegando entonces el señor JUAN PABLO RAMIREZ CARVAJAL, al CENTRO DE DIAGNÓSTICO AUTOMOTOR DE TULUÁ CDAT un correo electrónico el día 21 de febrero de 2018 manifestando entre otros

AUTO DE ARCHIVO NÚMERO 0817 DEL 03 DE NOVIEMBRE DE 2020
POR MEDIO DEL CUAL SE ORDENA EL ARCHIVO DE UNA SOLICITUD DE AUTORIZACION DE TERMINACION DEL VINCULO LABORAL A
TRABAJADOR CON DISCAPACIDAD

- Que... se hace necesario ejecutar las actividades pendientes (4 actividades del mes de febrero, 3 actividades del mes marzo, 1 actividad del mes de abril, 2 actividades del mes de mayo, 3 actividades del mes de junio, 2 actividades mes de julio del presente año), actividades que al momento no se han ejecutado, y como quiera que el señor RAMIREZ CARVAJAL no ha probado el desarrollo de las actividades contractuales.
- Que en ocasión al no cumplimiento del contrato de prestación de servicios, el CENTRO DE DIAGNÓSTICO AUTOMOTOR DE TULUÁ CDAT, considera que existe suficiente motivo para terminar con el contrato de prestación de servicios No 23 de 2018 suscrito con el señor JUAN PABLO RAMIREZ CARVAJAL, razón por la cual se acude ante su Oficina, a fin de obtener el permiso correspondiente luego de ser valoradas las pruebas aquí presentadas.

Que adjunto a la solicitud realizada por la entidad empleadora, se anexan entre otros, los siguientes documentos:

- Copia Contrato de Prestación de Servicios No. 23 de 2018.
- Copia Sentencia de Tutela de Primera Instancia proferida por el Juzgado Cuarto Civil Municipal de Tuluá.
- Copia Incidentes de Desacato presentado por el Contratista.
- Copia Informes de Supervisión Meses de Febrero, Marzo, Abril, Mayo, Junio, Julio y Agosto.
- Copia Concepto de Junta Regional de Calificación de Invalidez del Valle del Cauca.
- Copia Concepto de Calificación de la ARL Colmena.
- Copia Auto Interlocutorio No. 823 del 16 de mayo de 2018.
- Copia Sentencia de Tutela de Segunda Instancia proferida por el Juzgado Tercero Civil del Circuito de Tuluá.
- Copia Sentencia SL 14134-2015
- Copia Quejas presentadas por funcionarios del CDAT LTDA y usuarios del mismo.
- Copia Correos Electrónicos enviados por el Contratista en donde establece las fechas de prestación del servicio que fueron incumplidas por este.
- Copia Oficios de requerimiento de cumplimiento del Contrato de Prestación de Servicio por parte de la Supervisora del mismo.
- Fotos y CD - Evidencia de No Asistencia del Contratista.

Que mediante escrito del 24 de abril de 2019 presentado por la solicitante informa que para la fecha se culminó el contrato de prestación de servicios suscrito con el señor JUAN PABLO RAMIREZ CARVAJAL por el vencimiento del termino fijado en él, y que para la fecha de la presentación de la solicitud existía el vínculo contractual (folio 339).

Que descendiendo al tema tratado y con base en las probanzas constantes en el plenario, se colige que 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 encuentra en una circunstancia de debilidad y por tanto merecen ser tratados como sujetos de amparo especial.

Y para el caso en particular, sobre los contratistas, se ha señalado en la Sentencia SU-049 de 2017:

La jurisprudencia constitucional ha usado de forma dominante la expresión "estabilidad laboral reforzada" para hacer alusión al derecho fundamental antes caracterizado. En primer lugar, el artículo 13 de la Constitución...

AUTO DE ARCHIVO NÚMERO 0817 DEL 03 DE NOVIEMBRE DE 2020
POR MEDIO DEL CUAL SE ORDENA EL ARCHIVO DE UNA SOLICITUD DE AUTORIZACION DE TERMINACION DEL VINCULO LABORAL A
TRABAJADOR CON DISCAPACIDAD

Sostuvo entonces que "la estabilidad laboral reforzada para personas en situación de debilidad manifiesta por su estado de salud aplica a todas las alternativas productivas, incluyendo al contrato de prestación de servicios".

De igual manera 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 ibídem, una protección especial a favor de los trabajadores en condición de discapacidad, a saber:

- **ARTICULO 26. NO DISCRIMINACION A PERSONA EN SITUACION DE DISCAPACIDAD.** *En ningún caso de 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.*

Que como bien puede apreciarse el Ministerio de Trabajo es competente para pronunciarse frente a estos casos cuando el trabajador, o en el caso objeto de estudio, contratista, goce de estabilidad laboral reforzada y cuando se encuentre vigente una relación contractual entre este y una empresa. No obstante en el caso objeto de estudio, se evidencia, conforme a la manifestación de la empresa, que actualmente no existe vínculo contractual entre el establecimiento CENTRO DE DIAGNOSTICO AUTOMOTOR DE TULUA LIMITADA y el señor JUAN PABLO RAMIREZ CARVAJAL, razón por la cual se procederá con el archivo de las diligencias correspondientes.

En razón y mérito de lo precedente, este Despacho,

DISPONE:

ARTICULO PRIMERO: ORDENAR el archivo de la solicitud de autorización de terminación del contrato de prestación de servicios suscrito con el señor JUAN PABLO RAMIREZ CARVAJAL, identificado con la Cédula de Ciudadanía No. 1.116.244.764, con domicilio registrado en la Carrera 27 No. 22 – 36, Tuluá, Valle, interpuesta por la señora ESTHER JULIA ARENAS LOPEZ, en calidad de Representante Legal de la empresa CENTRO DE DIAGNOSTICO AUTOMOTOR DE TULUA LIMITADA, y dirección para Notificación en la Carrera 30, Callejón Morales, contiguo al tránsito municipal, correo electrónico para notificaciones: cdatulua@gmail.com Tuluá, Valle, por las razones expuestas en la parte motiva del presente proveído.

ARTICULO SEGUNDO: Contra la presente proceden los recursos de Reposición ante la Coordinadora del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites y en subsidio Apelación ante la Directora Territorial del Valle del Cauca, interpuestos 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, de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 74 y siguientes de la Ley 1437 de 2011. Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

Dada en Santiago de Cali, a los tres (03) días del mes de noviembre del año Dos Mil Veinte (2020).

NOTIFIQUESE Y CÚMPLASE



El empleo
es de todos

Mintrabajo

Tuluá, (24 de noviembre de 2020)

24 NOV 2020

Al responder por favor citar este número Aviso No. 258 IT de radicado

Señor(a),
JUAN PABLO RAMIREZ CARVAJAL
CARRERA 27 · 22-36
TULUA – VALLE

**ASUNTO: NOTIFICACION POR AVISO
QAUTO 0773 DEL 28 DE FEBRERO DE 2020 – AVERIGUACION PRELIMINAR**

Respetado Señor(a),

Por medio de la presente se **NOTIFICA POR AVISO** al señor JUAN PABLO RAMIREZ CARVAJAL, identificado(a) con la Cédula de Ciudadanía No. 1.116.244.764, del auto 0817 del 03 de noviembre de 2020, proferida por la Dra. HELEN BARRERIRO OSPINA, Coordinadora Grupo de Atención al ciudadano y Trámites de la Dirección Territorial del Valle del Cauca.

En consecuencia, se entrega en anexo una copia íntegra, auténtica y gratuita de la decisión aludida en (03 **folios**), se le advierte que la notificación se considerará surtida al finalizar el día siguiente al de la entrega de este aviso, luego del cual inmediatamente se concederá el recurso de reposición en subsidio de apelación de acuerdo con el acto administrativo y conforme lo dispuesto por el artículo 74 y siguientes de la ley 1437 de 2011, Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.


BEATRIZ EUGENIA GARCÍA REALPE
Auxiliar Administrativa Inspección Trabajo de Tuluá.

Anexo el acto administrativo en dos (03 **folios**).

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

Atención Presencial
Carrera 27 No. 27 - 43 of. 108P,
Tuluá - Valle
Sede de Atención al Ciudadano
Puntos de atención
Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

Línea nacional gratuita
018000 112518
Celular
120
www.mintrabajo.gov.co



Trazabilidad Web

[Ver certificado entrega](#)

N° Guía

Para visualizar la guía de versión 1 : sigue las [instrucciones de ayuda para habilitarlas](#)

Find | Next

Guía No. RA290295690CO

Tipo de Servicio: CORREO CERTIFICADO NACIONAL

Fecha de Envío: 24/11/2020 15:56:39

Cantidad: 1

Peso: 200.00

Valor: 5800.00

Orden de servicio: 13881207

Orden de servicio:

13881207

Datos del Remitente:

Nombre: MINISTERIO DEL TRABAJO - MINISTERIO DEL TRABAJO - TULUA

Ciudad: TULUA

Departamento: VALLE DEL CAUCA

Dirección: CARRERA 27 NO. 27-19 OFICINA 206

Teléfono:

Datos del Destinatario:

Nombre: JUAN PABLO RAMIREZ

Ciudad: TULUA

Departamento: VALLE DEL CAUCA

Dirección: KR 27 # 22-36

Teléfono:

Carta asociada:

Código envío paquete:

Quien Recibe:

Envío Ida/Regreso Asociado:

Fecha	Centro Operativo	Evento	Observaciones
24/11/2020 03:56 PM	PO.TULUA	Admitido	
25/11/2020 03:38 PM	PO.TULUA	Desconocido-dev. a remitente	
17/12/2020 02:51 PM	PO.TULUA	devolución entregada a remitente	
17/12/2020 02:54 PM	PO.TULUA	Digitalizado	



MINISTERIO DEL TRABAJO

**RESOLUCIÓN NÚMERO 1508
(NOVIEMBRE 3 DE 2020)**

**POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UNA SOLICITUD DE AUTORIZACION DE
TERMINACION DEL VINCULO LABORAL A TRABAJADOR CON DISCAPACIDAD**

**LA COORDINADORA DEL GRUPO DE ATENCION AL CIUDADANO Y TRÁMITES DE LA
DIRECCION TERRITORIAL DEL VALLE DEL CAUCA**

En uso de sus facultades legales y en especial las conferidas en el Decreto 4108 del 02 de noviembre de 2011, en la Resolución No. 02143 del 28 de mayo de 2014 y en el Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015,

CONSIDERANDO:

Que este Despacho avoca el conocimiento del trámite pretendido mediante Auto No. 2019000862 del 05 de marzo de 2019, asignándose al Doctor FELIX CARDENAS RODRIGUEZ, Inspector de Trabajo y Seguridad Social del Municipio de Tuluá, para dar el trámite a la solicitud radicada el día 22 de febrero de 2019, Radicado 00000212, fue interpuesta por la señora LUZ ANGELA PALACIOS GAÑAN, en calidad de Representante Legal de la empresa INVERSORA PALACIOS S.A.S., NIT 805026596-0, relacionada con el trámite de autorización para finalizar el contrato de trabajo del señor WILLIAM ANTONIO MACIAS MARMOLEJO, quien se encuentra con discapacidad, disponiéndose por parte del funcionario designado, adelantar las diligencias pertinentes.

PARA RESOLVER SE CONSIDERA

Fundamenta su solicitud entre otros en los siguientes hechos:

- Que entre el Señor WILLIAM ANTONIO MAGIAS MARMOLEJO y la empresa INVERSORA PALACIOS S.A.S. se celebró el contrato individual de trabajo a término fijo con fecha de inicio el 9 de enero de 2018 y terminación el 30 de junio de 2018. Este contrato tuvo las siguientes prorrogas: hasta el 15 de diciembre de 2018, hasta el 24 de diciembre de 2018 y hasta el 30 de marzo de 2019.
- Que según se evidencia en la Histona Clínica con fecha de 8/11/2017, el trabajador viene en tratamiento por enfermedad "4° dedo en gatillo mano derecha, requiere tratamiento quirúrgico".
- Que... el Señor WILLIAM ANTONIO MACIAS MARMOLEJO ha sido incapacitado para laborar, por orden del médico tratante, en forma permanente y consecutiva desde el 09-04-2018 hasta el 22-02-2019, es decir hasta la fecha de radicación de esta solicitud, el trabajador lleva incapacitado DOSCIENTOS OCHENTA Y UN DIAS (281)...
- Que el artículo 4 del Decreto 1373 de 1966 establece la posibilidad de dar por terminada una relación laboral con justa causa de forma unilateral en los siguientes eventos: *"De acuerdo con el numeral 15 del artículo 7 del Decreto 2351 de 1965, es justa causa para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo por parte del patrono, la enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter profesional, así como cualquier otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días."*
- Que no ha sido posible la reubicación del trabajador en otras actividades dentro de la Institución, toda vez que la incapacidad determinada por el médico tratante, es con restricción total para laborar... el Empleador no cumplido con la obligación determinada en el

mismo artículo que se refiere al deber de reubicar al trabajador generando los cambios necesarios para que el mismo pueda hacer uso de su capacidad laboral teniendo en cuenta sus limitaciones de salud.

- Que la Norma citada adiciona, que para poder ser invocada, el empleador debe esperar al vencimiento del término establecido de 180 días, "(...) y no lo exime de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad".
- Que de conformidad con las incapacidades determinadas por el médico tratante, se evidencia con claridad que la enfermedad del Señor WILUAM ANTONIO MACIAS MARMOLEJO es incompatible e insuperable con el cargo para el cual se contrató.
- Que teniendo en cuenta la situación del trabajador, el empleador le prorrogó el contrato de trabajo con fecha de vencimiento hasta el 23 de enero de 2019... existe una justa causa para terminar el contrato, citada en el literal C) del Artículo 61 del Código Sustantivo del trabajo: El contrato de trabajo termina: c). Por expiración del plazo fijo pactado... el contrato fue pactado entre las partes, que se ha protegido la DEBILIDAD MANIFIESTA del trabajador, y que la terminación del contrato no tiene relación con las condiciones particulares del trabajador.
- Que la Corte Constitucional en Sentencia T-521 de 2008, reiteró su posición al indicar que para proceder al despido de un trabajador discapacitado, una vez transcurridos los 180 días de incapacidad, se debe obtener autorización del Ministerio de del Trabajo, institución que analizará los siguientes aspectos: que la enfermedad no sea profesional o que la incapacidad no sea consecuencia de accidente de trabajo, que la incapacidad o lesión incapacite para realizar el trabajo, que la incapacidad dure por lo menos 180 días.
- Que cumplidos los requisitos, el trabajador debe tramitar la respectiva calificación de pérdida de capacidad laboral ante la EPS, LA ARL O EL FONDO DE PENSIONES, para que le sea reconocida la indemnización o la pérdida de invalidez.

Que adjunto a la solicitud realizada por la entidad empleadora, se anexan entre otros, los siguientes documentos:

- Copia del Contrato de trabajo. (folio 35 al 38).
- Prorrogas. (folio 39 al 42).
- Copias de las incapacidades. (folio 5 al 31).

El día 18 de diciembre de 2019, mediante oficio enviado, se corre traslado de la solicitud y se requiere al señor LIBARDO HUMBERTO SÁNCHEZ para que por escrito agotara su derecho de defensa y contradicción, como también se le solicito aportara los documentos que acrediten su estado de salud y demás documentos que considere relevantes en el trámite iniciado, (folios 46). Dicho oficio fue devuelto por parte del servicio de correo certificado 4-72, por el motivo "NO EXISTE NÚMERO".

Frente a las preliminares y al contenido probatorio aportado al expediente el fallador tiene el material suficiente para resolver la solicitud, y de ello se deduce que el señor WILLIAM ANTONIO MACIAS MARMOLEJO, se presume cobijado bajo la especial protección constitucional, tal como lo infiere en la solicitud de terminación del vínculo contractual presentada por la empresa al manifestar el tiempo de incapacidad como también los diferentes documentos aportados por el solicitante en su escrito.

Con lo anterior, es pertinente mencionar lo que de manera reiterada la Jurisprudencia Constitucional se pronuncia sobre la estabilidad laboral reforzada de los trabajadores en condiciones de debilidad manifiesta y en ese sentido se debe precisar que la Corte ha insistido en el deber que le atañe a este Ente Ministerial, de pronunciarse frente a las solicitudes de autorización de despido interpuestas por los empleadores en procura de atemperarse a lo dispuesto en el Artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Es así, como en la Sentencia C-744 de 2012 se señala:

“...Se erige así la obligación del Estado colombiano de ofrecer, no solo una protección especial a las personas que se encuentran en situación manifiesta de debilidad física o psíquica, sino garantizarles que puedan alcanzar su rehabilitación o una integración social, mediante una atención especializada, adoptando medidas en su favor... El artículo 26 de esta Ley originalmente consagró que 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”; además, proscribió que un contrato laboral sea terminado por razón de la limitación, “salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo” ... Así, se indicó que la estabilidad laboral reforzada de las personas con alguna discapacidad constituye un derecho constitucional, que comporta la garantía de acceder a un empleo, permanecer en él y gozar de estabilidad, “mientras no exista una causal justificativa del despido”. Al respecto, en el fallo C-531 de 2000 esta corporación indicó ... Cuando la parte trabajadora de dicha relación está conformada por un discapacitado, uno de ellos adquiere principal prevalencia, como es el principio a la estabilidad en el empleo, es decir a permanecer en él y de gozar de cierta seguridad en la continuidad del vínculo laboral contraído, mientras no exista una causal justificativa del despido, ... Tal seguridad ha sido identificada como una ‘estabilidad laboral reforzada’ que a la vez constituye un derecho constitucional, ...”

... En fallo C-531 de 2000 se puntualizó además que, si bien la legislación en pro de los discapacitados no consagra derechos absolutos o a perpetuidad, el Estado tiene el deber de garantizar que los discapacitados no solo obtengan, sino que conserven su empleo y sean allí protegidos, declarándose la exequibilidad del inciso primero del artículo 26 de la Ley 361 de 1997...”

Ahora bien, para el caso en comento es necesario traer lo que se recalca en la Sentencia T-605 de 1999 del Mg. Alfredo Beltrán Sierra, con relación al debido proceso:

“Ahora bien, otro de los aspectos que se deben definir antes de entrar en el estudio del caso concreto, consiste en determinar: ¿Es aplicable el artículo 29 de la Constitución Política a los procesos internos adelantados en las empresas privadas, en tratándose del despido de sus trabajadores? La respuesta es afirmativa. El artículo 29 de la Carta Magna dispone que el debido proceso se aplicará a toda clase de actuaciones judiciales y administrativas. Esta norma constitucional, ha de entenderse para toda clase de actuaciones de carácter administrativo que han de seguir las empresas ya sea del sector público, bien del sector privado, cuando van a ejercer su poder sancionatorio frente a un trabajador, por la supuesta ocurrencia de una falta que amerite una sanción contemplada bien sea en la ley o, en los reglamentos internos de trabajo.

Esta misma Sala de Revisión, en sentencia 433 de 1998 M.P. Alfredo Beltrán Sierra, señaló: “El artículo 29 de la Constitución establece que el debido proceso se aplicará a toda clase de actuaciones judiciales y administrativas. Esto significa que en todos los campos donde se haga uso de la facultad disciplinaria, entendiéndose ésta como la prerrogativa de un sujeto para imponer sanciones o castigos, deben ser observados los requisitos o formalidades mínimas que integran el debido proceso... Pero, además, el respeto al derecho de defensa del trabajador se exige como condición indispensable para la terminación de la relación laboral por parte del empleador.

Y la Sentencia T – 351 de 2015 del Mg. Gabriel Eduardo Mendoza Martelo:

*“...Precisamente, de las acciones afirmativas a favor de las personas que padecen limitaciones físicas o mentales, la Corte ha establecido que se deriva una estabilidad laboral reforzada, la cual implica: (i) el derecho a permanecer en el empleo; (ii) no ser despedido por causa de la situación de vulnerabilidad; (iii) permanecer en el empleo hasta que se requiera **y hasta tanto no se configure una causal objetiva que oblique la terminación del vínculo;** y (iv) que la correspondiente autoridad laboral autorice el despido o la terminación del contrato, con fundamento en la previa verificación de la ocurrencia de la causal que se alega para finiquitar el contrato laboral, so pena de que el despido se considere ineficaz...”*

Siendo competente este Ministerio para pronunciarse sobre el presente trámite y conforme a lo anterior, este Despacho procederá a verificar si se cumplen o no los requisitos o lineamientos exigidos para cada causal invocada. De cara con la solicitud, las pruebas aportadas, la legislación nacional en materia de riesgos laborales y los lineamientos de esta Cartera Laboral, se deberá tener en cuenta lo siguiente respecto de la causal que invoca el aquí solicitante “(...) De acuerdo con el numeral 15 del artículo 7 del Decreto 2351 de 1965, es justa causa para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo por parte del patrono, la enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter profesional, así como cualquier otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días”

Esta causal de terminación del contrato de trabajo tiene origen como bien lo expresa el solicitante en el numeral 15 del artículo 62 del código sustantivo del trabajo que señala: «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.»

Cuando un trabajador ha estado incapacitado por más de 180 días se entiende que sufre una enfermedad que no ha podido ser curada ajustándose a lo preceptuado en la norma, pero hay que tener en cuenta que el tratamiento del despido de un trabajador por incapacidad laboral es distinto al despido de un trabajador discapacitado, pues si bien la incapacidad laboral implica una discapacidad temporal, no es lo mismo que la discapacidad permanente a que hace referencia la ley 361 de 1997. La Corte constitucional ha señalado que el despido del trabajador no es automático al cumplimiento del plazo de 180 días, y que antes de proceder al despido del trabajador se den cumplir unas condiciones.

Es así como en la sentencia C-200 de 199 se lee lo siguiente: «Esta protección laboral no se desvirtúa por la materialización de la justa causa de despido establecida en el numeral 15 del artículo 62 del Código Sustantivo de Trabajo. Si un trabajador cumple 180 días de incapacidad, el empleador tiene prohibido ejercer la facultad de despido de manera automática. A este respecto, debe seguir el procedimiento establecido en el artículo 142 del Decreto 019 de 2012, referente al pago de incapacidades y la emisión del concepto de rehabilitación. Asimismo, debe reintegrarlo a un cargo acorde con sus capacidades. En caso de que esto sea imposible, la jurisprudencia constitucional ha establecido que debe darle la oportunidad al trabajador de proponer soluciones razonables a dicha situación y solicitar autorización de la Oficina de Trabajo para despedir al trabajador por esta justa causa.»

Esta protección laboral no se desvirtúa en caso que el empleado se incapacite laboralmente durante un lapso de 180 días, pues el empleador debe reintegrarlo a un cargo acorde con sus condiciones de salud. Si dicha reubicación es imposible, debe darle la oportunidad al trabajador de proponer soluciones razonables a dicha situación y solicitar autorización de la Ministerio del Trabajo para despedir al trabajador por esta justa causa.

Es claro que el empleador no puede despedir al trabajador tan pronto como se cumplan los 180 días de incapacidad sino que debe seguir una serie de pasos a fin de garantizar la recuperación del trabajador y sólo cuando esta se demuestre imposible, procede el despido, siendo esto lo que se debe verificar por parte del inspector del trabajo una vez se realice la solicitud y consecuentemente para proceder a dar la autorización.

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.

La Circular 0049 de 2019, frente al caso bajo estudio pide que el Inspector de Trabajo analice algunos aspectos que permitan verificar, entre otras, *las razones de fondo y debidamente motivadas, expuestas por el empleador para manifestar que, con posterioridad al proceso de rehabilitación y reincorporación, el desarrollo de las actividades y funciones designadas al trabajador en condición de discapacidad o debilidad manifiesta resultó efectivamente **incompatibles e insuperables** en el correspondiente cargo o en otro existente en la Empresa.*

Es importante señalar que no se encuentra probado en el plenario el agotamiento por parte de la empresa de todos los mecanismos que tiene a su disposición encaminados a la reubicación del

señor WILLIAM ANTONIO MAGIAS MARMOLEJO ni si quiera se ha dado el tiempo para que cumpla con su tratamiento y darle paso a las recomendaciones otorgadas por el médico como bien lo ha expresado la Corte Constitucional en reiteradas sentencias, acciones que permitirían dar cuenta de si el señor WILLIAM ANTONIO MAGIAS MARMOLEJO es susceptible de ser reubicado en la empresa en cualquier otro cargo que pueda realizar o que puede desarrollar las funciones asignadas sin presentar inconveniente alguno, cabe advertir que la Corte Constitucional ha enfatizado en varias sentencias que la carga de la prueba la tiene el empleador, quien debe soportar con suficiencia el agotamiento de todas las posibilidades frente al contratista o trabajador que goza de fuero de discapacidad antes de proceder a solicitar autorización de despido. Por esta razón no se puede concluir de las pruebas aportadas de cuenta de que el trabajador no es compatible con el puesto de trabajo y por consiguiente no es susceptible de reubicarlo.

Aunado a lo anterior, es preciso traer a colación que de acuerdo a los lineamientos Institucionales decantados en la referida circular, la estabilidad laboral reforzada del trabajador o contratista con discapacidad física, sensorial o psíquica representa para el empleador que conoce su estado de salud, una serie de deberes que se concretan básicamente en lo siguiente: **“rehabilitación funcional y profesional, readaptación del puesto de trabajo, reubicación y los cambios organizacionales y/o movimientos de personal necesarios”**. Esto, con la finalidad de preservar el empleo del trabajador o contratista, en condiciones de desempeño eficiente, seguridad y confort.

Conforme a los anteriores puntos, si la empresa acude ante el Ministerio del Trabajo y solicita la autorización para terminar el vínculo contractual del trabajador con discapacidad o debilidad manifiesta, argumentando que dicha discapacidad supero los 180 días de incapacidad deberá acreditar que 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 contratista en su condición de debilidad, excede sus posibilidades y resulta incompatible con la estructura administrativa o empresarial. Igualmente, cuando la empresa invoca como causal objetiva la finalización de la obra o labor contratada, tiene el deber de acreditar que se ha realizado el proceso de rehabilitación en este caso al trabajador, situaciones que para el presente caso en estudio no fueron acreditadas o soportadas por la empresa. Así las cosas, al no constatarse que el contratante agotó diligentemente las etapas de rehabilitación, reintegro, readaptación y/o reubicación laboral, es pertinente afirmar que, para el caso en estudio no se descarta que la solicitud de desvinculación del contratista tiene conexidad con la condición de debilidad manifiesta.

Para finalizar es importante aclarar que las actuaciones que realiza el Ministerio del Trabajo en este tipo de trámites solo obedecen al mandato legal que ordena el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, 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.

La Corte Constitucional a través de sentencia C-200 de 2019, ha señalado: *“...la intervención del inspector no desplaza al juez, quien puede asumir, cuando corresponda, el conocimiento del litigio que se trate para determinar si realmente hubo la justa causa invocada por el empleador. Efectivamente si el inspector del trabajo otorga el permiso, este constituye una presunción de la existencia de un despido justo, pero se trata de una presunción que puede ser desvirtuada ante el juez correspondiente”*.

En mérito a lo anteriormente expuesto el despacho,

RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO: NO AUTORIZAR la terminación del vínculo laboral del señor WILLIAM ANTONIO MACIAS MARMOLEJO, identificado con cédula de ciudadanía No. 6.115.230, con domicilio registrado en la Carrera 5 Calle 1 No. 04 – 01, Tuluá, Valle, interpuesta por la señora LUZ ANGELA PALACIOS GAÑAN, en calidad de Representante Legal de la empresa INVERSORA PALACIOS S.A.S., NIT 805026596-0, dirección para Notificación Judicial Calle 34 Norte No. 02 Bis – 70, correo electrónico para notificaciones: direccion@cenal.com.co Cali, Valle, por las razones expuestas en la parte motiva del presente proveído.

ARTÍCULO SEGUNDO: Contra la presente proceden los recursos de Reposición ante la Coordinadora del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites y en subsidio Apelación ante la Directora Territorial del Valle del Cauca, interpuestos 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, de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 74 y siguientes de la Ley 1437 de 2011. Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

Dada en Santiago de Cali, a los tres (3) días del mes de noviembre del año dos mil Veinte (2020).

NOTIFIQUESE Y CÚMPLASE**HELEN BARREIRO OSPINA**

Coordinadora Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites

Transcriptor/Elaboró: A. Villa.
Revisó : Yazmín C.
Aprobó : Helen B.

C:\MinTrabajo\Documentos Mintrabajo\AUTORIZACIONES TERMINACIONES CONTRATO DISCAPACIDAD\YC RESOLUCIÓN DESPIDO CENAL VS WILLIAM ANTONIO MACIAS MARMOLEJO TULUA.doc