



MINISTERIO DEL TRABAJO

**RESOLUCIÓN NÚMERO 1507
(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. 2019001905 del 09 de septiembre de 2019, asignándose a la Doctora JENIFER OSPINA TOBON, Inspectora del Trabajo y Seguridad Social del Municipio de Tuluá, para dar trámite a la solicitud radicada el día 02 de septiembre de 2019 con No. 00001046, interpuesta por el señor WILLIAM ARIAS BERMUDEZ, en calidad de Representante Legal de la empresa CARDIO URGENCIAS TULUA S.A.S., relacionada con la solicitud de autorización para la terminación del contrato de trabajo del señor FRANKLIN ALZATE GONZALES, 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 01 de abril de 2017 el señor FRANKLIN ALZATE GONZALES... ingresó a laborar, a la empresa CARDIO URGENCIAS TULUA S.A.S.
- Que... el 06 de julio de 2018 el señor FRANKLIN ALZATE GONZALES, en desarrollo de sus labores, manifiesta haber sufrido un accidente de trabajo... fue incapacitado para el cumplimiento de sus actividades laborales por cuatro días...
- Que la incapacidad del señor FRANKLIN ALZATE GONZALES... estuvo a cargo de la ARL SURA desde su inicio hasta el 01 de septiembre de 2018... posteriormente... la incapacidad del señor FRANKLIN ALZATE GONZALES a partir del 01 de septiembre de 2018 hasta el 28 de marzo del presente año... estuvo a cargo de la NUEVA EPS... a partir del 29 de marzo de 2019 hasta el momento la incapacidad del señor FRANKLIN ALZATE GONZALES... ha estado a cargo de COLFONDOS.
- Que... la pérdida de capacidad laboral por parte de la ARL SURA... determinó el porcentaje... PCL 0.0%. El dictamen fue apelado por el señor FRANKLIN ALZATE GONZALES y por esta razón fue remitido a la JUNTA REGIONAL DE CALIFICACION DE INVALIDEZ DEL VALLE DEL CAUCA.
- Que... el 7 de noviembre de 2018... se nos informó sobre el dictamen de calificación... por parte de la JUNTA REGIONAL DE CALIFICACION DE INVALIDEZ DEL VALLE DEL CAUCA, dando como resultado... NO DEJO SECUELAS, PCL X AT= 0%...
- Que la solicitud de terminación del contrato de trabajo suscrito con el señor FRANKLIN ALZATE GONZALES no viola ningún precepto laboral al trabajador, pues nuestra institución ha dado cumplimiento estricto a todos sus derechos laborales, advirtiendo que en ningún momento se han emitido por los médicos tratantes condiciones especiales o restricciones

para su reintegro a trabajar, aunado lo anterior el señor FRANKLIN ALZATE GONZALES no ha sido diligente, ni a aportado de forma adecuada los soportes que permitan validar que hasta el momento se hubiese realizado alguna cirugía, terapia o cualquier otro procedimiento en aras de lograr su recuperación y rehabilitación efectiva, como tampoco se encuentra dando cumplimiento a las funciones asignadas a su cargo, todo ello se traduce claramente en un detrimento económico para nuestra empresa.

- Que... el trabajador a la fecha continúa incapacitado, advirtiendo que ya se encuentra calificado por la JRCI por una PCL del 0.0%, además que sus padecimientos fueron calificados como enfermedad general razón por la cual no existe recomendación u orden de reubicación, observando por parte del trabajador mala fe en su actuar para dilatar el cierre de su proceso... se aporta su última incapacidad general por la NUEVA EPS, con fecha de emisión de agosto 28 de 2019, en la cual se puede observar que el médico tratante insiste en registrar como causa extrema "accidente de trabajo", advirtiendo que la siguiente prorroga de incapacidad, dependerá del criterio de la especialidad.

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

- Copia de contrato de trabajo a término indefinido celebrado entre el señor FRANKLIN ALZATE GONZALES y CARDIO URGENCIAS TULUA S.A.S el día 01 de abril de 2017.
- Copia de la calificación emitida por la ARL SURA, con fecha del 19 de septiembre de 2018, con una calificación de PCL de 0%.
- Calificación Junta Regional de Calificación de invalidez con fecha del 26 de octubre de 2018 con PCL x AT del 0%.
- Copia derecha de petición y solicitud de mesa laboral, dirigidos a la NUEVA EPS.
- Copia de las incapacidades emitidas por la NUEVA EPS e historia clínica.
- Copia de los certificados de aportes a seguridad social del señor FRANKLIN ALZATE GONZALES.

A folio 38 del expediente se observa oficio con fecha del 16 de marzo de 2020 en donde se comunica y corre traslado de la solicitud de despido que cursa en contra del trabajador señor FRANKLIN ALZATE GONZALES, esto conforme la circular Interna 049 del Ministerio del Trabajo, no obstante no se recibe escrito alguno del trabajador.

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 obligue 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...”*

A través de circular interna 0049 del 01 de agosto de 2019, el Ministerio del Trabajo establece lineamientos institucionales para autorizar la terminación de la relación laboral de trabajadores que se encuentran en condición de discapacidad o debilidad manifiesta por razones de salud.

Ahora bien, considerando la línea jurisprudencial y la circular que preceden, el fallador verificará si se cumplen los criterios o lineamientos necesarios para autorizar o no la terminación de la relación laboral de trabajadores que se encuentren en condición de discapacidad o de debilidad manifiesta por razones de salud. El empleador podrá solicitar dicha terminación del vínculo laboral, cuando se presenten los siguientes casos:

- A. Cuando el empleador solicita la terminación del vínculo y manifiesta que existe justa causa de despido.
- B. Cuando el empleador solicita la terminación del vínculo y manifiesta que existe una causal objetiva legal.
- C. Cuando la discapacidad o situación de salud del trabajador sea incompatible e insuperable con el cargo que desempeña.

En cualquiera de los tres casos anteriores, el empleador deberá acreditar mediante la presentación de los soportes correspondientes, las pruebas o requisitos que permitan al Inspector de Trabajo y Seguridad Social verificar, constatar y analizar 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 invocada por el empleador.

En todo caso, el Inspector de Trabajo debe abstenerse de calificar jurídicamente las conductas descritas en la solicitud de autorización y su actuación se limita a verificar o constatar si la causal alegada está soportada y se ajusta a los supuestos normativos delimitados en el Código Sustantivo de Trabajo, Reglamento Interno de Trabajo, Contrato individual de Trabajo y demás disposiciones del Empleador.

De cara con la solicitud y los lineamientos de esta Cartera Laboral, este Despacho establece:

- Que el Representante legal de la sociedad **CARDIO URGENCIAS TULUA S.A.S.**, no manifiesta, ni alega ninguna de las causales o motivos de los que trata la Circular Interna 0049 del 01 de agosto de 2019, en cuanto a los lineamientos institucionales para autorizar la terminación de la relación laboral de trabajadores que se encuentran en condición de discapacidad o debilidad manifiesta por razones de salud.

Que conforme con los criterios de la citada circular, cuando el empleador no invoca causal alguna, en atención a la protección constitucional que cubre a los trabajadores en situación de discapacidad o de debilidad manifiesta, el Inspector de Trabajo negará la autorización de terminación del contrato de trabajo.

No obstante, es preciso indicar que la Corte Constitucional a través de sentencia C-200 de 2019, dice: *"...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"*.

Así las cosas, es pertinente afirmar que, para el caso en estudio no se descarta que la desvinculación del trabajador tiene conexidad con la condición de debilidad manifiesta.

En mérito a lo anteriormente expuesto el despacho,

RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO: NO AUTORIZAR la terminación del vínculo laboral del señor **FRANKLIN ALZATE GONZALES**, identificado con cédula de ciudadanía 16.365.792, con domicilio registrado en la calle 26ª No. 12 – 16, Barrio la Esperanza, Tuluá, Valle, interpuesta por el señor **WILLIAM ARIAS BERMUDEZ**, en calidad de Representante Legal de la empresa **CARDIO URGENCIAS TULUA S.A.S.**, NIT. 900600371-7, dirección para Notificación Judicial en la Calle 25 No. 37 – 11, correo electrónico para notificaciones: subgerencia@cardiourgenciastulua.com Tuluá, 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: Jenifer O.
Revisó : Yazmin C.
Aprobó : Helen B.



El empleo
es de todos

Mintrabajo

Prueba hda 9 / PIC / B
e/cw 10 / PIC

Tuluá, (24 de noviembre de 2020)

24 NOV 2020

Al responder por favor citar este número Aviso No. 261 IT de radicado

Señor(a),
FRANKLIN ALZATE GONZALEZ
CALLE 26ª #12-16
BARRIO LA ESPERANZA
TULUA - VALLE

ASUNTO: NOTIFICACION POR AVISO

Respetado Señor(a),

Por medio de la presente se **NOTIFICA POR AVISO** al FRANKLIN ALZATE GONZALEZ, identificado(a) con la Cédula de Ciudadanía No. 16.365.792, de la resolución 1507 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 (04 **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 cuatro (04 **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

Ingresar un número de guía a rastrear

Rastrear

Rastrear Envío – RA290295669CO

NOVI

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