



El empleo  
es de todos

Mintrabajo

Santiago de Cali, 23 de Septiembre de 2020

**Radicado No. 8052**

Al responder por favor citar esté número de radicado

Señor

**LUIS ARTURO LOPEZ MUÑOZ**

CRA 25 No. 23<sup>a</sup> -24

Cali- Valle

Asunto: Notificación por AVISO-Resolución No. 0399 del 12 de Febrero de 2020

Por medio de la presente se NOTIFICA POR AVISO, al Señor **LUIS ARTURO LOPEZ MUÑOZ** de la decisión 0399 del 12 de febrero de 2020 "POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UNA SOLICITUD DE AUTORIZACION DE TERMINACION DEL VINCULO LABORAL A TRABAJADOR CON DISCAPACIDAD", expedida por la Doctora HELLEN BARREIRO OSPINA Coordinadora Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites. Se le informa que dicho acto administrativo, procede el recurso de Reposición ante la Coordinadora del Grupo de Atención al Ciudadano y tramites 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 termino de publicación según el caso, de acuerdo con lo establecido en lo Artículos 74 y siguientes del Código de procedimiento Administrativo y de lo contencioso Administrativo-Ley 1437 de 2011.

Se Consecuencia, se entrega una copia integra, autentica y gratuita de la decisión aludida en (04) folios, se le advierte que la notificación se considera surtida al finalizar el día siguiente al de la entregar de este aviso, de acuerdo a lo estipulado en el Artículo 69 de la ley 1437 de 2011.

Atentamente,

*Viviana Cardona B.*

VIVIANA CARDONA B

Auxiliar Administrativo



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

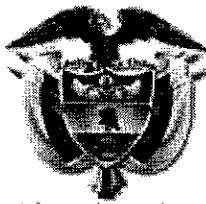
Avenida 3 Norte No. 23 AN – 02, Santiago de Cali, Colombia

PBX 5522022

dtvalle@mintrabajo.gov.co

Con Trabajo Decente el futuro es de todos





Libertad y Orden

**MINISTERIO DEL TRABAJO**  
**RESOLUCIÓN NÚMERO 0399**  
**(FEBRERO 12 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. 2020000151 del 11 de febrero de 2020, asignándose a la Doctora SOLY ACOSTA, Inspectora de Trabajo y Seguridad Social adscrita al grupo, para dar el trámite a la solicitud del 10 de febrero de 2020 Radicado 2741, Dirección Territorial Valle del Cauca, interpuesta por el señor **CARLOS VALBUENA VARGAS** en calidad de Representante Legal de la Empresa SERVICIOS ETIWAM SAS, con Nit No. 900.573.165-1 relacionada con el trámite de autorización para la terminación del vínculo laboral con el señor LUIS ARTURO LOPEZ MUÑOZ, quien se encuentra con discapacidad, disponiéndose por parte de la funcionaria designada, adelantar las diligencias pertinentes.

**PARA RESOLVER SE CONSIDERA**

El señor **CARLOS VALBUENA VARGAS** fundamenta su solicitud en lo siguiente:

- El numeral 4º del Artículo 60 del Código Sustantivo del Trabajo-CST, consagra como una prohibición de los trabajadores:

"Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso del patrono, excepto en los casos de huelga, en los cuales debe abandonar el lugar del trabajo".

Al respecto el despacho considera lo siguiente:

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 la 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 señor **CARLOS VALBUENA VARGAS** Representante Legal de la Empresa **SERVICIOS ETIWAM SAS**, 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 **LUIS ARTURO LOPEZ MUÑOZ**, identificado con cédula de ciudadanía 70.000.090, interpuesta por el señor **CARLOS VALBUENA VARGAS** en calidad de Representante Legal de la Empresa **SERVICIOS ETIWAM SAS**, CON Nit No. 900.573.165-1, dirección para Notificación en la CRA 100 No. 11 – 60, torre farallones, Oficina 408, 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 doce (12) días del mes de febrero del año Dos Mil Veinte (2020).

RESOLUCIÓN NÚMERO 0399 DEL 12 DE FEBRERO DE 2020  
POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UNA SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN DE TERMINACIÓN DEL VÍNCULO LABORAL A TRABAJADOR CON  
DISCAPACIDAD

**NOTIFIQUESE Y CÚMPLASE**



**HELEN BARREIRO OSPINA**

Coordinadora Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites

Transcriptor : Soly A.  
Elaboró : Soly A.  
Revisó/Aprobó : Helen B.

c:\users\hbarreiro\documents\sa fuera discapacidad servicios etivan s.a.s. vs luis arturo lopez Muñoz.doc