



**MINISTERIO DEL TRABAJO  
TERRITORIAL DE HUILA  
GRUPO DE ATENCION AL CIUDADANO Y TRÁMITES**

**RESOLUCION No. 563 del 7 de octubre de 2021**

**Neiva,**

**"Por medio de la cual se resuelve una petición sobre autorización para dar por terminado un vínculo laboral"**

**Radicación:** 11EE2019714100100003960 del 25 de octubre de 2019.

**Empleador:** COOPERATIVA DE MOTORISTAS DEL HUILA Y CAQUETÁ LTDA. "COOMOTOR"

**Trabajador:** LUCERO RAMOS DE ROMERO

**LA COORDINACIÓN DEL GRUPO DE ATENCION AL CIUDADANO Y TRAMITES DE LA DIRECCIÓN TERRITORIAL HUILA DEL MINISTERIO DE TRABAJO**, en uso de sus facultades legales y en especial las conferidas por la Ley 1437 de 2011, Ley 1610 de 2013, Decreto 4108 de 2011, Decreto 1072 de 2015, Resolución 2143 de 2014, y demás normas concordantes.

**I OBJETO DEL PRONUNCIAMIENTO:**

Que la señora ARGENIS OSPINA CUELLAR, en calidad de gerente y/o representante legal suplente de la empresa COOMOTOR LTDA. identificada con el Nit. 891.100.279-1, solicitó a este ministerio autorización para dar por terminado el contrato de trabajo de la señora LUCERO RAMOS DE ROMERO, identificada con C.C. 36.157.377 expedida en Neiva, con fundamento en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, el número 14 del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo y concordantes.

**II HECHOS:**

1. Mediante radicado No. 11EE2019714100100003960 del 25 de octubre de 2019, la señora ARGENIS OSPINA CUELLAR, en calidad de gerente y/o representante legal suplente de la empresa COOMOTOR LTDA. identificada con el Nit. 891.100.279-1, solicita a la Dirección Territorial del Huila del Ministerio del Trabajo, autorización para despedir por justa causa a la trabajadora LUCERO RAMOS DE ROMERO, identificada con C.C. 36.157.377., teniendo como fundamentos facticos, los siguientes:

"(...) La trabajadora LUCERO RAMOS DE ROMERO, se encuentra vinculada a la empresa COOMOTOR LTDA., con un contrato de trabajo a término fijo por un año, el cual inició de labores desde el día 01 de enero de 2019, desempeñando el cargo de recepción.

La trabajadora LUCERO RAMOS DE ROMERO, se encuentra incapacitada desde el día 27 de febrero de 2019, por una patología de origen común.

Mediante Resolución No. 2019\_4179212 la Administradora Colombiana de Pensiones COLPENSIONES, mediante la cual se le reconoce y ordena el pago de pensión mensual vitalicia de Vejez.

De conformidad a lo establecido en el artículo 62 numeral 14 del Código sustantivo del Trabajo, se establece: "Art. 62. Terminación del Contrato de Trabajo por Justa Causa. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo: a) Por parte del patrono: (...) 14. El reconocimiento al trabajador de la pensión de jubilación o invalidez estando al servicio de la empresa. (...)"

2. Mediante auto comisorio No. 1379 de noviembre 12 de 2019, emanado por el Coordinador del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites, doctor GERMÁN GUZMÁN GARCÍA, quien designa al inspector doce de trabajo y seguridad social de Neiva, para conocer del trámite de autorización de finalización del vínculo laboral de la trabajadora LUCERO RAMOS DE ROMERO.

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se decide una petición de autorización para dar por terminado un vínculo laboral"

3. Funcionario que avocó conocimiento el día 14 de noviembre de 2019 e inició el trámite de autorización de despido de la trabajadora LUCERO RAMOS DE ROMERO, convocando a diligencia administrativa laboral de declaración administrativa.
4. El 27 de noviembre de 2019, el Inspector del Trabajo y la Seguridad Social instructor, remitió comunicación escrita a la trabajadora, con el objetivo de adelantar declaración dentro de la actuación administrativa adelantada.
5. El 3 de diciembre de 2019, el Inspector del Trabajo y la Seguridad Social instructor, remitió comunicación escrita a la trabajadora, con el objetivo de adelantar declaración dentro de la actuación administrativa adelantada, la cual fue programada para el 11 de diciembre de 2019.
6. Que el día 11 de diciembre de 2019 se toma diligencia de declaración administrativa en la cual reconoce la Resolución de pensión vitalicia de vejez expedida por Colpensiones, y argumenta que ella misma fue quien realizó el trámite para su reconocimiento.
7. El 11 de marzo de 2020, mediante el auto comisorio numero 423, se reasigno el trámite de la actuación administrativa adelantada a la Dra. Yesica Calderon Charry. Mediante Resolución 385 del 12 de marzo de 2020, el Ministerio de Salud y Protección Social declaró la emergencia sanitaria en todo el territorio nacional por causa del COVID-19, y mediante el Decreto 417 del 17 de marzo de 2020, el Gobierno nacional declaró el estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica en todo el territorio nacional, por la crisis generada por el COVID-19, el Ministerio de Trabajo profirió las Resoluciones 0784 y 876 de 2020 que en su artículo primero, literal 1, suspenden los términos procesales en todos los trámites, actuaciones y procedimientos de competencia de las Direcciones Territoriales, tales como averiguaciones preliminares, procedimientos administrativos sancionatorios y sus recursos, desde el 17 de marzo de 2020 y hasta que se supere la Emergencia Sanitaria declarada por el Ministerio de Salud y Protección Social.
8. Posteriormente con Resolución No. 1590 del 08 de septiembre de 2020, el Ministerio del Trabajo resolvió "Levantar la suspensión de términos para todos los trámites administrativos, y disciplinarios, ordenada mediante Resolución 0784 del 17 de marzo de 2020, modificada por la Resolución 0876 del 1° de abril de 2020", la cual fue publicada en el Diario Oficial N° 51.432 del 09 de septiembre de 2020, fecha a partir de la cual entró en vigor. En este orden, no corrieron términos procesales entre el 17 de marzo de 2020 y el 09 de septiembre de 2020, respectivamente, conforme a lo dispuesto al Parágrafo del Artículo 1° de la Resolución No. 1590 del 08 de septiembre de 2020.

### III PRUEBAS ALLEGADAS A LA ACTUACIÓN

- Contrato individual de trabajo a termino fijo inferior a un año, suscrito entre la empresa COOMOTOR Ltda. y la señora Lucero Ramos Lerma.
- Certificado de incapacidades que le fueron otorgadas a la trabajadora expedido por MEDIMAS EPS.
- Incapacidades médicas legales que le fueron suministradas a la trabajadora con su respectiva historia clínica.
- Resolución No. 2019\_4179212 a través de la cual Colpensiones reconoce la pensión vitalicia de vejez a la señora Lucero Ramos de Romero.

### IV CONSIDERACIONES DEL DESPACHO

1. Que, como antecedente cabe aclarar, que la decisión a adoptar, corresponde a una de aquellas que se encuentran establecidas dentro de las competencias determinadas al funcionario administrativo del trabajo, precepto amparado en el artículo 26 de la ley 361 de 1997, que exige la intervención de la autoridad del trabajo, con el objeto de establecer un manto de garantía para los trabajadores con alguna discapacidad, y que evita a toda costa que su desvinculación de una relación laboral, se presente por motivos discriminatorios debido a su estado de salud; es por ello que dicha norma, plantea como obligatoria la intervención del Inspector del Trabajo, para que mediante el agotamiento de un procedimiento administrativo, donde se le garantice al trabajador la oportunidad de intervenir a favor de sus intereses, se adopte la decisión de autorizar o no la terminación del vínculo laboral, amparado en prueba cierta y la existencia de una causal objetiva, justa causa o que la

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se decide una petición de autorización para dar por terminado un vínculo laboral"

- discapacidad o situación de salud sea incompatible e insuperable con el cargo que desempeña, que permita vislumbrar la finalización del vínculo por una razón diferente a la discapacidad del trabajador.
2. Que, en la normatividad interna del Ministerio del Trabajo, se establece como función del Inspector del Trabajo, adelantar el procedimiento de autorización de despido de trabajador discapacitado, amparado en el artículo 7 numeral 31 de la Resolución No. 2143 de 2014, además, resulta función del Coordinador del Grupo de Atención al Ciudadano, proferir la decisión de autorización en dichos trámites, en consecuencia, nos hallamos ante la habilitación legal respetiva para conocer y resolver al asunto pertinente.
  3. Que, la Corte Constitucional en sentencia T-899 de 2014, señalo que el derecho a la estabilidad laboral reforzada para personas en situación de debilidad manifiesta por deterioro en su salud no solamente aplica para personas con discapacidad, sino que se extiende a los trabajadores que se encuentren en situación de debilidad manifiesta, como consecuencia de una afectación grave a su salud. Se debe presumir que se han vulnerados los derechos fundamentales de una persona con derecho a la estabilidad laboral reforzada, cuando tenga un serio deterioro en su salud y sea despedida sin que el empleador alegue una justa causa, subsistan las condiciones que originaron el contrato de trabajo y no se solicite autorización previa al Ministerio del Trabajo.
  4. La Corte Constitucional reitera las reglas jurisprudenciales contenidas entre otras, en las Sentencias: T-519 de 2003, M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra; T-449 de 2008, M.P. Humberto Antonio Sierra Porto; T-864 de 2011, M.P. Juan Carlos Henao Pérez; T-516 de 2011, M.P. Nilson Pinilla Pinilla; T-211 de 2012 M.P. Maria Victoria Calle Correa; T-018 de 2013, M.P. Luis Ernesto Vargas Silva y T-041 de 2014, M.P. Luis Ernesto Vargas Silva, estableciendo que una persona en situación de debilidad manifiesta por deterioro en su estado de salud, será titular del derecho a la estabilidad laboral reforzada cuando (i) se encuentre demostrado que padece de serios problemas de salud; (ii) cuando no haya una causal objetiva de desvinculación; (iii) subsistan las causas que dieron origen a la relación laboral; y (iv) el despido se haya hecho sin la autorización previa del inspector de trabajo.
  5. Que, como precedente legal del procedimiento adelantado, tenemos el precepto de la Ley 361 de 1997, en su artículo 26 específicamente, sin embargo, la mencionada norma o el legislador en su función habitual, no han generado un procedimiento especial para adelantar dichos trámites, debiendo la autoridad administrativa del trabajo, ceñirse al procedimiento administrativo general estipulado en los artículos 34 a 45 de la ley 1437 de 2011 y adoptar como criterio para proceder a realizar su actividad, los múltiples pronunciamientos emanados de nuestra Honorable Corte Constitucional, partiendo de la sentencia C-531 de 2000, que analizó la constitucionalidad del artículo 26 precitado, además de las consecuentes decisiones constitucionales, que orientan la actividad a desarrollar por el inspector a la hora de adoptar una decisión en el procedimiento de autorización objeto de pronunciamiento.
  6. Con base en la Sentencia SU-049 de 2017, la Honorable Corte Constitucional deja claro que *"...El derecho fundamental a la estabilidad ocupacional reforzada es una garantía de la cual son titulares las personas que tengan una afectación en su salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, con independencia de si tienen una calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda. La estabilidad ocupacional reforzada es aplicable a las relaciones originadas en contratos de prestación de servicios, aun cuando no envuelvan relaciones laborales (subordinadas) en la realidad. La violación a la estabilidad ocupacional reforzada debe dar lugar a una indemnización de 180 días, según lo previsto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, interpretado conforme a la Constitución, incluso en el contexto de una relación contractual de prestación de servicios, cuyo contratista sea una persona que no tenga calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda..."*, recientemente, la Sala Laboral de la Honorable Corte Suprema de Justicia se pronunció a través de la Sentencia SL-1360 de 2018, determinando que *"...Las personas con discapacidad históricamente han encontrado un sinnúmero de obstáculos para interactuar e integrarse a la vida social y laboral en idénticas condiciones que los demás. A pesar de los avances en su protección aún subsisten prejuicios, estereotipos y prácticas que impiden el goce de sus derechos humanos y libertades fundamentales. Para contrarrestar la desventaja social de las personas con discapacidad y garantizar su inclusión, se han proferido diferentes normas a nivel nacional y supranacional orientadas a la sensibilización de la sociedad en general y a promover su participación en los ámbitos civil, político, económico, social y cultural. Así, a nivel local el artículo 13 de la Constitución Política de Colombia fija en cabeza del Estado el deber de promover «las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptar medidas en favor de grupos discriminados o marginados», a la par de proteger especialmente «a aquellas personas que, por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta». Por su parte, el artículo 47 le ordena adelantar «una política de previsión, rehabilitación e integración social para los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, a quienes se prestará la atención especializada que requieran» y el 54 le impone el deber de «garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud». Que en similar dirección se*

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se decide una petición de autorización para dar por terminado un vínculo laboral"

han proferido normas internas como la Ley 361 de 1997 y, recientemente, la Ley 1618 de 2013, a través de las cuales se establecen reglas, medidas de inclusión, acciones afirmativas y ajustes institucionales encaminados a garantizar y asegurar el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con discapacidad. A nivel internacional el plexo normativo es muy amplio. Cabe destacar dos convenios, uno regional y otro mundial: la Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad de la OEA, y la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, adoptada por la ONU, ambos diseñados con el fin de promover y proteger los derechos y la dignidad de las personas con discapacidad y alentar su participación igualitaria. Las medidas adoptadas en favor de las personas con discapacidad tienen una particular proyección en el campo laboral, donde de forma idéntica a otros ámbitos sociales, se asientan fuertes actitudes, estructuras y prácticas empresariales tendientes a anular o dejar sin efecto el reconocimiento y disfrute de los derechos de los trabajadores con deficiencias físicas, sensoriales y mentales. Estas actitudes y prácticas, unas veces manifiestas, otras más sutiles o aparentemente neutras, se ponen en marcha en diversas etapas del trabajo: la selección, contratación y empleo, continuidad, promoción y el suministro de condiciones laborales seguras y saludables. Por ello, para hacerles frente y disuadir su uso, se ha acudido no solo a su prohibición sino también al establecimiento de acciones, medidas, reglas especiales de estabilidad reforzada, presunciones legales, autorizaciones o sanciones..." Es así como dicha decisión protege al trabajador con discapacidad en la fase de extinción del vínculo laboral, el cual tiene la finalidad de salvaguardar su estabilidad frente a comportamientos discriminatorios.

7. La Honorable Corte Constitucional en sentencia T-041-19 manifiesta: "...El derecho a la estabilidad laboral reforzada de quienes se encuentran en situación de debilidad manifiesta por limitaciones físicas, psíquicas o sensoriales. Reiteración de jurisprudencia. El derecho a la estabilidad en el empleo consagrado en el artículo 53 de la Constitución,<sup>[24]</sup> constituye un principio que rige todas las relaciones laborales; dicho mandato se manifiesta en "la conservación del cargo por parte del empleado, sin perjuicio de que el empleador pueda dar por terminada la relación laboral al verificar que se ha configurado alguna de las causales contempladas en la ley como justa".<sup>[25]</sup> Ahora bien, con fundamento en la interpretación armónica de al menos cuatro preceptos constitucionales, la protección general a la estabilidad en el empleo se refuerza cuando el trabajador "es un sujeto susceptible de discriminación",<sup>[26]</sup> o cuando por sus condiciones particulares "puede sufrir grave detrimento de una desvinculación abusiva".<sup>[27]</sup> En primer lugar, del artículo 13 superior se extrae que el Estado debe promover las condiciones para que el mandato de igualdad sea real y efectivo, particularmente tratándose de aquellas personas que por razones económicas, físicas o mentales se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta,<sup>[28]</sup> quienes merecen una especial protección "con el fin de contrarrestar los efectos negativos generados por su condición, y hacer posible su participación en las actividades de la sociedad".<sup>[29]</sup> Por su parte, los artículos 47 y 54 constitucionales establecen el deber de crear e implementar una política de previsión, rehabilitación e integración social para los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos; así como de ofrecer formación profesional y técnica a quienes lo requieran, y garantizar a las personas en situación de discapacidad el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud; en cuarto lugar, el artículo 95 establece el deber de obrar conforme al principio de solidaridad ante eventos que supongan peligro la salud física o mental de las personas. Así mismo, diversos instrumentos internacionales sobre derechos humanos que hacen parte del bloque de constitucionalidad,<sup>[30]</sup> han consagrado esta garantía; verbigracia, la Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad,<sup>[31]</sup> el Convenio 159 de la Organización Internacional del Trabajo -OIT- sobre la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas,<sup>[32]</sup> y la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.<sup>[33]</sup> Estas disposiciones se articulan para construir el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada.<sup>[34]</sup> Sobre la base anterior, la Corte ha sostenido que este derecho "nace de la necesidad de garantizar a las personas en situación de debilidad manifiesta, el desarrollo integral dentro de una sociedad consolidada en un Estado Social de Derecho, que reconoce en igualdad de condiciones derechos y obligaciones".<sup>[35]</sup> En consonancia, en distintas decisiones se ha enfatizado en la importancia del trabajo en el proceso de integración social de los sujetos que se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta por razones de salud, al erigirse como un instrumento a través del cual se garantiza el desarrollo del individuo, su productividad económica y el acceso a bienes y servicios indispensables para la subsistencia del trabajador y su núcleo familiar.<sup>[36]</sup> Pero ¿quiénes pueden ser considerados como sujetos en circunstancias de debilidad manifiesta por motivos de salud? Al respecto, esta Corporación ha establecido que un trabajador que: "i) pueda catalogarse como persona con discapacidad, ii) con disminución física, síquica o sensorial en un grado relevante, y (iii) en general todas aquellos que (a) tengan una afectación grave en su salud; (b) esa circunstancia les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, y (c) se tema que, en esas condiciones particulares, pueden ser discriminados por ese solo hecho,<sup>[37]</sup> **está en circunstancias de debilidad manifiesta y, por tanto, tiene derecho a la "estabilidad laboral reforzada"**."<sup>[38]</sup> Negrillas fuera del original. Que, en ese contexto, la estabilidad laboral reforzada es una garantía para que el trabajador en situación de discapacidad continúe ejerciendo labores y funciones acordes a su estado de salud, con iguales o mejores beneficios laborales a los del empleo que ocupaba y recibiendo la capacitación requerida para realizar las nuevas actividades.<sup>[39]</sup>
8. Que, Mediante radicado No. 11EE2019714100100003960 del 25 de octubre de 2019, la señora ARGENIS OSPINA CUELLAR, en calidad de gerente y/o representante legal suplente de la empresa COOMOTOR LTDA. identificada con el Nit. 891.100.279-1, solicita a la Dirección Territorial del Huila del Ministerio del Trabajo, autorización para despedir por justa causa a la trabajadora LUCERO RAMOS DE ROMERO, identificada con C.C. 36.157.377, teniendo como fundamentos facticos, los siguientes:

## Continuación del Resolución "Por medio de la cual se decide una petición de autorización para dar por terminado un vínculo laboral"

"(...) La trabajadora LUCERO RAMOS DE ROMERO, se encuentra vinculada a la empresa COOMOTOR LTDA., con un contrato de trabajo a término fijo por un año, el cual inició de labores desde el día 01 de enero de 2019, desempeñando el cargo de recepción.

La trabajadora LUCERO RAMOS DE ROMERO, se encuentra incapacitada desde el día 27 de febrero de 2019, por una patología de origen común.

Mediante Resolución No. 2019\_4179212 la Administradora Colombiana de Pensiones COLPENSIONES, mediante la cual se le reconoce y ordena el pago de pensión mensual vitalicia de Vejez.

De conformidad a lo establecido en el artículo 62 numeral 14 del Código sustantivo del Trabajo, se establece: "Art. 62. Terminación del Contrato de Trabajo por Justa Causa. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo: a) Por parte del patrono: (...) 14. El reconocimiento al trabajador de la pensión de jubilación o invalidez estando al servicio de la empresa. (...)"

9. Se encuentra plenamente demostrado, que la ADMINISTRADORA COLOMBIANA DE PENSIONES – COLPENSIONES, a través de la Resolución No. 2019\_4179212, reconoció y ordenó el pago de una pensión vitalicia de vejez a la querellada, y que fue ingresada a la nómina de la misma en el mes de mayo de 2019, y que la primera mesada se desembolsó en el mes de junio de 2019, a través de la central de pagos del banco CAJA SOCIAL abono cuenta de Neiva.

Este Despacho se permite citar apartes jurisprudenciales emitidos por la Corte Suprema de Justicia en sentencia SL1360 del 11 de abril de 2018 Magistrada Ponente Clara Cecilia Dueñas Quevedo:

*"...Así las cosas, la Corte abandona su criterio sentado en la sentencia CSJ SL36115, 16 mar. 2010, reiterada en SL35794, 10 ago. 2010, en la que se adoctrinó que el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 no consagra una presunción legal o de derecho, que permita deducir a partir del hecho conocido de la discapacidad del trabajador que su despido obedeció a un móvil sospechoso. En su lugar, se postula que el despido de un trabajador en estado de discapacidad se presume discriminatorio, a menos que el empleador demuestre en juicio la ocurrencia real de la causa alegada. 2.1. Ahora, la Sala no desconoce que con arreglo al artículo 26 de la Ley 361 de 1997, en armonía con la sentencia C-531-2000 de la Corte Constitucional, la terminación del contrato de trabajo de un trabajador con discapacidad debe contar con la aprobación del inspector del trabajo. Sin embargo, considera que dicha autorización se circunscribe a aquellos eventos en que el desarrollo de las actividades laborales a cargo del trabajador discapacitado sea «incompatible e insuperable» en el correspondiente cargo o en otro existente en la empresa, en cuyo caso, bajo el principio de que nadie está obligado a lo imposible o a soportar obligaciones que exceden sus posibilidades, podría rescindirse el vínculo laboral, con el pago de la indemnización legal (...). De hecho, en las consideraciones de la sentencia C-531-2000 de la Corte Constitucional, cuya lectura ha dado lugar a diversas interpretaciones y debates en punto al alcance de la protección especial de las personas en situación de discapacidad, que a la fecha parecen irreconciliables y que han arrojado pocos elementos para la construcción de una doctrina esclarecedora, no se expresó que está prohibido el despido con justa causa de los trabajadores con discapacidad. Antes bien, lo que se recalzó es que la intervención de esa autoridad se justifica para garantizar si el trabajador puede ejecutar o no la labor para la cual fue contratado.*

*En efecto, allí se expuso: En cuanto al primer contenido normativo acusado por los actores, expuesto en el inciso 1o. del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, que señala que ninguna persona limitada puede ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo, para la Corte es claro que, en lugar de contradecir el ordenamiento superior, lo desarrolla.*

*Lo anterior, pues se evidencia como una protección del trabajador que sufre de una disminución física, sensorial o síquica, en cuanto impide que ésta se configure per se en causal de despido o de terminación del contrato de trabajo, pues la misma sólo podrá alcanzar dicho efecto, en virtud de "la ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada" (C.S.T., art. 62, literal a-13), y según el nivel y grado de la disminución física que presente el trabajador.*

*En tal situación, el requerimiento de 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.*

*Es de reiterar, según lo señalado por esta Corte con anterioridad, que la legislación que favorezca a los discapacitados "no consagra derechos absolutos o a perpetuidad que puedan ser oponibles en toda circunstancia a los intereses generales del Estado y de la sociedad, o a los legítimos derechos de otros".*

## Continuación del Resolución "Por medio de la cual se decide una petición de autorización para dar por terminado un vínculo laboral"

[...] No se aprecia, entonces, que el ordenamiento constitucional sea desconocido por la norma acusada en la parte examinada, toda vez que permanece el deber del Estado de garantizar que el discapacitado obtenga y conserve su empleo y progrese en el mismo, para promover la integración de esa persona en la sociedad, hasta el momento en que no pueda desarrollar la labor para la cual fue contratado, ni ninguna otra de acuerdo con la clase de invalidez que presenta, debidamente valorada por la autoridad del trabajo. No se puede olvidar que en ese momento se estaría ingresando en el campo de las distintas formas de invalidez que impiden desempeñarse a una persona laboralmente, para la protección en cuanto a su ingreso económico y en su integridad física y síquica, en los términos de la vigente normatividad sustantiva del trabajo (negrillas propias de la Sala).

En consonancia con esta motivación, en la parte resolutive se declaró condicionalmente exequible el inciso 1.º de este artículo, bajo el entendido 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» (...)

(...) Así es que debe ser comprendida la referencia a justa causa consignada en la parte resolutive de ese fallo, pues de lo contrario, sería una contradicción lógica afirmar, por un lado, que carece de todo efecto jurídico «el despido o la terminación del contrato de una persona **por razón de su limitación**» y, por otro, castigar los despidos estructurados con fundamento en un motivo distinto a la discapacidad.

Por esto, es importante engranar los argumentos de la parte motiva con los de la resolutive, para darle pleno sentido a la sentencia de constitucionalidad y entender que lo que en sentido amplio denominó la Corte Constitucional como justa causa o causa legal, hacía referencia a la particular situación del trabajador cuyo estado de discapacidad imposibilita la continuidad del contrato de trabajo.

Con todo, aunque podría contra-argumentarse que la tesis aquí defendida, elimina una garantía especial en favor de los trabajadores con discapacidad, ello no es así, por varias razones:

Primero, porque la prohibición de despido motivada en la discapacidad sigue incólume y, en tal sentido, solo es válida la alegación de razones objetivas, bien sea soportadas en una justa causa legal o en la imposibilidad del trabajador de prestar el servicio. Aquí vale subrayar que la estabilidad laboral reforzada no es un derecho a permanecer a perpetuidad en el empleo, sino el derecho a seguir en él hasta tanto exista una causa objetiva que conduzca a su retiro.

Segundo, la consecuencia del acto discriminatorio en la fase de la terminación del vínculo sigue siendo la misma: la recuperación de su empleo, garantizado mediante la ineficacia del despido con las consecuencias legales atrás descritas.

Tercero, el trabajador puede demandar ante la justicia laboral su despido, caso en el cual el empleador, en virtud de la presunción que pesa sobre él, tendrá que desvirtuar que la rescisión del contrato obedeció a un motivo protervo. Esto, de paso, frustra los intentos reprobables de fabricar ficticia o artificialmente justas causas para prescindir de los servicios de un trabajador con una deficiencia física, mental o sensorial, ya que en el juicio no bastará con alegar la existencia de una justa causa, sino que deberá probarse suficientemente.

Cuarto, la labor del inspector del trabajo se reserva a la constatación de la factibilidad de que el trabajador pueda laborar; aquí el incumplimiento de esta obligación por el empleador, al margen de que haya indemnizado al trabajador, acarrea la ineficacia del despido...

... Así las cosas, para esta Corporación:

(a) La prohibición del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 pesa sobre los despidos motivados en razones discriminatorias, lo que significa que la extinción del vínculo laboral soportada en una justa causa legal es legítima.

(b) A pesar de lo anterior, si, en el juicio laboral, el trabajador demuestra su situación de discapacidad, el despido se presume discriminatorio, lo que impone al empleador la carga de demostrar las justas causas alegadas, so pena de que el acto se declare ineficaz y se ordene el reintegro del trabajador, junto con el pago de los salarios y prestaciones insolutos, y la sanción de 180 días de salario.

(c) La autorización del ministerio del ramo se impone cuando la discapacidad sea un obstáculo insuperable para laborar, es decir, cuando el contrato de trabajo pierda su razón de ser por imposibilidad de prestar el servicio. En este caso el funcionario gubernamental debe validar que el empleador haya agotado diligentemente las etapas de rehabilitación integral, readaptación, reinserción y reubicación laboral de los trabajadores con discapacidad. La omisión de esta obligación implica la ineficacia del despido, más el pago de los salarios, prestaciones y sanciones atrás transcritas...".

10. Atendiendo juiciosamente los fundamentos Constitucionales y legales y los documentos que reposan en el expediente y que soportan el anterior análisis, estos, permiten concluir y determinar qué tal como se observa entonces, con base en la solicitud por de autorización por pensión de vejez, podría pensarse que con el

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se decide una petición de autorización para dar por terminado un vínculo laboral"

reconocimiento de la pensión los derechos de la pensionada quedan plenamente protegidos, ello no puede obviar el trámite de inclusión en nómina para el posterior pago de la pensión otorgada, puesto que si bien el acto administrativo que reconoce el derecho pensional se constituye en generador de una obligación plenamente exigible por vía ejecutiva, es un deber de la entidad pública que administra el fondo de pensiones agotar el trámite necesario para que el derecho adquirido pueda materializarse, y aquí en el caso en concreto queda probado mediante la declaración administrativa rendida por la querellada, y la Resolución No. 2019\_4179212, expedida por Colpensiones, en la cual se logra evidenciar claramente que para la nómina del mes de junio de 2019, en la entidad bancaria Caja Social de Neiva, se comenzaron a girar los devengos correspondientes. Comprobando con lo anterior la obtención de la pensión de vejez encajando la anterior acción en la justa causa de despido con base en el artículo 62 literal A numeral 14. Inclusión en nómina de la trabajadora que reconociendo la pensión y como acto esencial para la materialización de ese derecho, está comprobado el acceso a dicha pensión a través del pago mensual a favor de la trabajadora y siendo su competencia proferir la decisión respectiva conforme lo establece la Resolución 2143 de 2014, se procederá entonces a autorizar la terminación del vínculo laboral existente entre el empleador COOMOTOR LTDA. identificada con el Nit. 891.100.279-1 y la señora LUCERO RAMOS DE ROMERO, identificada con C.C. 36.157.377

En mérito de lo expuesto este Despacho,


**RESUELVE:**

**PRIMERO: AUTORIZAR**, la solicitud presentada por el empleador **COOPERATIVA DE MOTORISTAS DEL HUILA Y CAQUETA LTDA. "COOMOTOR"** identificada con Nit. 891.100.279-1, de finalización del vínculo laboral existente con trabajadora **LUCERO RAMOS DE REMERO** identificada con cedula de ciudadanía No. 36.157.377. Advertiendo que el no otorgamiento del permiso no constituye declaración de derechos, ni la validación o ratificación de la ocurrencia de los hechos que constituyen la justa causa invocada por el empleador y que cualquier clase de pretensión litigiosa como la declaración de derechos individuales o de definición de controversias en materia laboral y demás derechos sociales, debe resolverse ante la vía judicial. Lo anterior en virtud de los expuesto en la parte considerativa del presente acto administrativo.

**SEGUNDO:** Contra el presente acto administrativo procede el recurso de reposición ante el Coordinador del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites, y en subsidio el de apelación ante el Director Territorial Huila, los cuales deberán interponerse por escrito en la diligencia de notificación personal, o dentro de los diez (10) días siguientes a ella, a la notificación por aviso, o al vencimiento del término de publicación, según el caso, de conformidad con el artículo 76 y siguientes de la ley 1437 de 2011.

**TERCERO: NOTIFICAR** al empleador **COOPERATIVA DE MOTORISTAS DEL HUILA Y CAQUETA LTDA. "COOMOTOR"** identificada con Nit. 891.100.279-1, con domicilio en la Calle 2 SUR número 7 – 30/96, estación de servicios Coomotor de Neiva - Huila o la que se registre por cualquier medio expedito y a la trabajadora **LUCERO RAMOS DE REMERO** identificada con cedula de ciudadanía No. 36.157.377, con domicilio carrera 18 N. 41 – 45 apartamento 313 torre V conjunto residencia camino real de la ciudad de Neiva, el contenido del presente auto. **ADVERTIR** que, para el trámite de notificación de las actuaciones administrativas, de conformidad con la parte considerativa de la presente Resolución, se procederá a dar aplicación a lo dispuesto en el artículo 4 del Decreto 491 del 28 de marzo de 2020. En el evento de que la notificación no pueda realizarse conforme a la norma citada, es decir, de manera electrónica, se aplicará lo contenido en el artículo 67 y siguientes del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

**NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE**



**LUIS HERMINSO ARDILA CALDERON**  
Coordinador Grupo de Atención al Ciudadano y Tramites

