



El empleo  
es de todos

Mintrabajo

Santiago de Cali, 23 de Septiembre de 2020

**Radicado No. 8059**

Al responder por favor citar esté número de radicado

Señor  
Representante legal y/o Apoderado  
**EMPRESA SAAN SAS**  
CRA 105 No. 15 B-85 LOCAL 23  
Cali- Valle

Asunto: Notificación por AVISO-Resolución No. 0296 del 30 de Enero de 2020

Por medio de la presente se NOTIFICA POR AVISO, al Señor Representante legal y/o Apoderado **EMPRESA SAAN SAS** de la decisión 0296 del 30 de Enero 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 LILIANA COLLAZOS GUTIERREZ 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 (05) 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

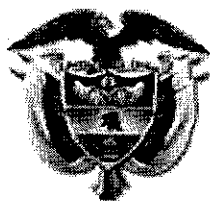


@MintrabajoCol

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 0296**

**(ENERO 30 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. 2019002458 del 26 de diciembre de 2019, asignándose al Doctor JORGE ALBEIRO MARIN CUPITRA, Inspector de Trabajo y Seguridad Social, para darle trámite a la solicitud radicada el 24 de diciembre de 2019, Radicado 27375, interpuesta por el señor ANDRES FELIPE GONZALEZ, en calidad de representante legal de la sociedad SAAN S.A.S. relacionada con la autorización para dar por terminado el vínculo laboral de los señores BRAHAIM MEJIA OSPINA y FABIO NELSON GONZALEZ QUINTERO, que actualmente tienen debilidad manifiesta en salud, disponiendo por el funcionario designado adelantar las diligencias pertinentes.

**PARA RESOLVER SE CONSIDERA**

Fundamenta su solicitud entre otros en los siguientes hechos:

- ✓ El señor BRAHAIM MEJIA OSPINA, entro a laborar con nuestra compañía mediante sendos contratos a término fijo. El vencimiento del ultimo contrato de trabajo a término fijo es el próximo 14 de febrero de 2020.
- ✓ El trabajador BRAHAIM MEJIA OSPINA, sufrió un accidente de tránsito, motivo por el cual se encuentra incapacitado desde el 06 de junio de 2018.
- ✓ Las incapacidades se les ha venido cancelando por parte del empleador, sin que a la fecha Comfenalco EPS, haya devuelto el valor por concepto de incapacidades pagadas al Trabajador a la empresa.
- ✓ El colaborador FABIO NELSON GONZALEZ QUINTERO, está ...vinculado con nuestra empresa mediante contrato a término fijo. El vencimiento de su contrato de trabajo esta establecido para el próximo 18 de diciembre de 2020. El trabajador desde el 01 de noviembre de 2019 se encuentra incapacitado dado que tuvo un accidente de tránsito.

Siendo conocedores de que nuestros colaboradores gozan de estabilidad laboral reforzada por fuero de salud, nos vemos en la necesidad de solicitar autorización para finiquitar los contratos de trabajo en atención a que la empresa va a entrar en proceso de liquidación ante la inviabilidad de la misma, prueba de ello se entrega con el análisis financiero que se hizo a la compañía el cual así lo determina. Es de advertir que mientras dure el proceso de liquidación al colaborador se le continuara pagando los aportes al sistema de sistema integral de seguridad social, o en su defecto hasta tanto continúen vigentes las incapacidades que ameriten sus patologías.

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

- Estado de resultados integral de enero 01 a diciembre 31 de 2018
- Estado de situación financiera a diciembre 31 de 2018
- Estado de resultados integral de enero 01 a noviembre 30 de 2019
- Estado de situación financiera a noviembre 30 de 2019
- Copia tarjeta profesional contadora publica LEYDY CARILINA PERREA
- Cámara de Comercio de Cali.

Que el funcionario asignado, mediante oficio del 26 de diciembre de 2019 radicado 23793 le comunicó al señor BRAHAIM MEJIA OSPINA, la solicitud de la empresa con el fin de que allegara todo aquello que pretenda hacer valer dentro del proceso, garantizando el debido proceso, el derecho de defensa y contradicción.

Que mediante escrito del 02 de enero de 2020 RADICADO 00010, el señor BRAHAIM MEJIA OSPINA, MANIFIESTA: ".....mi incapacidad laboral ya que sufrí un accidente el día 24 de junio de 2018. Niego la cancelación del contrato y que tengo una cirugía pendiente adjunto historia clínica e incapacidades e historia clínica del accidente NO ACEPTO la terminación de mi contrato ya que aún tengo incapacidad vigente hasta nueva orden el cual tengo cita el 20 de febrero del 2020 también mi contrato laboral es indefinido el cual yo llevo 9 años vigente y no me parece justo la terminación de mi contrato también solicito el pago de mis 4 años de vacaciones. Los cuales no me los han cancelado hasta la fecha y el pago de mis incapacidades que debe ser por la empresa después la clínica reintegra el dinero a la empresa....."

Que adjunto al escrito se anexan los siguientes documentos:

- Copia Control de consulta externa del 21 08 2019.
- Copia Requerimiento realizado por el inspector en garantía del debido proceso.
- Copia terminación del contrato de trabajo por parte de la empresa.
- Copia trámite para reconocimiento de prestaciones económicas por incapacidad temporal
- Copia historia clínica CC 9496154.
- Copia radiografía derecha.
- Copia historia clínica urgencias.

Que el funcionario asignado, mediante oficio del 26 de diciembre de 2019 radicado 23789 le comunicó al señor FABIO NELSON GONZALEZ, la solicitud de la empresa con el fin de que allegara todo aquello que pretenda hacer valer dentro del proceso, garantizando el debido proceso, el derecho de defensa y contradicción.

Que mediante escrito radicado el 30 de diciembre de 2019 el señor FABIO NELSON GONZALEZ QUINTERO, MANIFESTA:".....El 30 de septiembre de 2019, saliendo del trabajo para mi lugar de residencia tuve un accidente de tránsito, debido a que me enrede con un cable eléctrico que la Empresas Municipales de Cali tenía tirado en la calle por la cual yo circulaba, lo que provocó que me enredara en la moto que conducía, cayéndome al piso y fracturándome la tibia de la pierna derecha. Debido a lo anterior, me encuentro incapacitado indefinidamente, estando pendiente mi rehabilitación. Soy padre CABEZA DE FAMILIA, y lo que devengo de mi trabajo es el único ingreso económico que tiene mi familia, la cual se compone de cuatro integrantes. Si me llegase a quedar sin trabajo en este momento, no podría conseguir otro empleo, ya que actualmente me encuentro en muletas y sin poder mover la pierna. Mi cónyuge se encuentra programada con la EPS para el mes de enero de 2020 con una cirugía (histerectomía) delicada, la cual la incapacitaría por un mes. De acuerdo con las razones anteriores expuestas, rechazo rotundamente la intención que tiene la empresa SAAN S.A.S. de terminar mi contrato laboral, considerando esto un abuso y vulneración de mis derechos como persona y trabajador responsable durante el tiempo que he laborado para dicha empresa....".

Que adjunto al escrito se anexan los siguientes documentos:

- Copia certificación de accidente de tránsito clínica Cristo Rey
- Orden de servicio 511560 clínica Cristo Rey
- Orden de servicio 511561 clínica Cristo Rey
- Historia clínica del empleado clínica Cristo Rey
- Copia radiografía derecha
- Historia clínica consorcio salud EPS Comfenalco Valle del empleado
- Epicrisis del empleado del día 11 11 2019 clínica nueva
- Control de consulta externa del 15 11 19
- Copia descripción RX rodilla derecha del 16 12 19 clínica DESA CALI
- Control de consulta externa del 20 12 19
- Copia incapacidad hasta el 29 de enero de 2020 # 71023

Que el funcionario asignado, mediante oficio del 26 de diciembre de 2019, radicado 23795, requirió al señor ANDRES FELIPE GONZALEZ, en calidad de representante legal de la sociedad SAAN S.A.S. para que acredite que se ha realizado los procesos de rehabilitación de los señores BRAHAIM MEJIA OSPINA y FABIO NELSON GONZALEZ QUINTERO, expedido por la EPS o ARL a la que se encuentra afiliado el trabajador, como consta a folio 73.

Si bien se encuentra dentro del legajo, solicitud de autorización de terminación de contrato de trabajo de persona en condición de discapacidad, es menester del fallador indicarle al solicitante, la línea jurisprudencial a tener en consideración, frente a los trabajadores que gozan de estabilidad ocupacional o laboral reforzada, e instar a que dichas solicitudes se hagan teniendo en cuenta los parámetros normativos, jurisprudenciales y del debido proceso, por ende es necesario poner de presente que es reiterada la Jurisprudencia Constitucional que versa 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 (no está en negrilla en el texto original): ... 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 esa decisión se puntualizó que la legislación laboral no puede apartarse de las garantías consagradas para los discapacitados: “Con esa estabilidad laboral reforzada se garantiza la permanencia en el empleo del discapacitado luego de haber adquirido la respectiva limitación física, sensorial o psicológica, como medida de protección especial y en conformidad con su capacidad laboral. Para tal fin deberán adelantarse los programas de rehabilitación y capacitación*

necesarios que le permitan alcanzar una igualdad promocional en aras del goce efectivo de sus derechos. **La legislación nacional no puede apartarse de estos propósitos en favor de los discapacitados cuando quiera que el despido o la terminación del contrato de trabajo tenga por fundamento la disminución física, mental o psicológica.**" (No está en negrilla en el texto original.) ... Se concluyó entonces que el requerimiento de la autorización de Ministerio, previamente al despido o terminación del contrato "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 causal legal de despido y proteger así al trabajador" ... En tal 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, considerando la línea jurisprudencial precedente, el fallador verificará si se cumplen los presupuestos jurisprudenciales necesarios para garantizar el derecho a la estabilidad laboral reforzada de los señores BRAHAIM MEJIA OSPINA y FABIO NELSON GONZALEZ QUINTERO

(i) *Que el trabajador presente una limitación física, sensorial o psíquica:*

según evidencia recabada durante el desarrollo de este trámite, los trabajadores se encuentra en proceso de rehabilitación, razón más que suficiente para catalogar a los trabajadores BRAHAIM MEJIA OSPINA y FABIO NELSON GONZALEZ QUINTERO, como sujetos cobijados por el fuero de estabilidad laboral reforzada.

(ii) *Que el empleador tenga conocimiento de aquella situación:*

Considerando que el señor ANDRES FELIPE GONZALEZ, en calidad de representante legal de la empresa sociedad SAAN S.A.S., realizó la solicitud de autorización de despido ante este Ente Ministerial, es dable afirmar que es conocedor de la condición de salud actual de los trabajadores y en consecuencia asume la condición de debilidad manifiesta de los señores BRAHAIM MEJIA OSPINA y FABIO NELSON GONZALEZ QUINTERO.

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 con discapacidad o debilidad manifiesta por razones de salud, y el empleador manifiesta que existe causal objetiva. *"cuando se invoque la expiración del plazo o terminación de la obra o labor contratada, y se trate de un trabajador que haya adquirido la discapacidad durante la vigencia de la relación laboral o se encuentre en debilidad manifiesta por razones de salud, el empleador debe acreditar que se ha realizado el proceso de rehabilitación, para lo cual deberá oficiar a la EPS o ARL a la que se encuentre afiliado el trabajador"*.

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.

Es importante aclarar que las actuaciones que realiza el Ministerio del Trabajo en este tipo de trámites solo obedecen al mandato legal que lo 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, así como validación o ratificación de la ocurrencia de los hechos que constituyen la justa causa invocada por el empleador.**

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."

Para el caso en estudio, se observa que la solicitud de terminación del vínculo laboral de los trabajadores BRAHAIM MEJIA OSPINA y FABIO NELSON GONZALEZ QUINTERO, según lo manifestado por la empresa, va a entrar en proceso de liquidación ante la inviabilidad financiera, y no se aporta en la solicitud documento que demuestre que se encuentra en proceso de liquidación.

En mérito a lo anteriormente expuesto el despacho,

**RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO: NO AUTORIZAR** la terminación del vínculo laboral de los trabajadores BRAHAIM MEJIA OSPINA, identificado con la Cédula de Ciudadanía 94496154, con domicilio registrado en la Carrera 28 D1 # 72 P 11. Cali, Valle, y FABIO NELSON GONZALEZ QUINTERO, identificado con la Cédula de Ciudadanía 16932012, con domicilio registrado en Km 2 Vía Cristo Rey casa 97. Cali, Valle, interpuesta por el señor ANDRES FELIPE GONZALEZ, en calidad de representante legal de la sociedad SAAN S.A.S. NIT. 900083086-3, dirección para Notificación Judicial Carrera 105 No 15 B 85 LC 23 Cali, 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, al treinta (30) días del mes de enero del año Dos mil Veinte (2020).

**NOTIFIQUESE Y CÚMPLASE**

  
**LILIANA COLLAZOS GUTIERREZ**

Coordinadora Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites

Transcriptor/Elaboró : J. Marin.  
Revisó : J. Marin.  
Aprobó : Liliana C.

c:\users\jmarin\desktop\jorgel\solicitudes despido justa causa\saan sas\res. sans sas - brahaim megia ospina.doc

