



El empleo
es de todos

Mintrabajo

Facatativá, 27 de Febrero de 2020

NOTIFICACIÓN POR AVISO

De acuerdo con lo dispuesto en el Artículo 69 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo - Ley 1437 de 2011, la Dirección Territorial de Cundinamarca - Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites, realiza la siguiente Notificación por Aviso, con el fin de Notificar a:

- **HYDROS MOSQUERA S EN C.A E.S.P EN LIQUIDACION**

En los términos que a continuación se enuncian:

Acto Administrativo que se Notifica:	Resolución No.0103 de 2020
Fecha del Acto Administrativo:	06 de Febrero de 2020
Autoridad que lo Expidió	Coordinadora Grupo de Atención al Ciudadano y Tramites
Recurso(s) que Procede (n):	Reposición y Apelación
Autoridad ante quien debe interponerse el (los) recurso (s):	Primera Instancia: Coordinadora Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites. Segunda Instancia: Director Territorial
Plazo(s) para interponerlo(s)	10 días siguientes a la Notificación por Aviso

Adjunto se remite copia integra del Acto Administrativo en tres (3) folio (s) de contenido por anverso y reverso.

Cordialmente,

Carolina Moreno ZEA
CAROLINA MORENO ZEA

Inspector de Trabajo y Seguridad Social
Dirección Territorial de Cundinamarca

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

Dirección Territorial de
Cundinamarca, Calle 2 No. 1-
52, Facatativa
(57-1)5.186868

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





MINISTERIO DEL TRABAJO

DIRECCIÓN TERRITORIAL DE CUNDINAMARCA

RESOLUCION No. **0103** DE 2020(**06 FEB. 2020**)

"Autorización Terminación Vínculo Laboral o de Trabajo Asociativo a Trabajadores en situación de Discapacidad "

LA COORDINADORA DEL GRUPO DE ATENCION AL CIUDADANO Y TRÁMITES

En ejercicio de sus atribuciones legales y en especial de las establecidas en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo y teniendo en cuenta lo siguiente,

Radicado No. 11EE201971250000000652 del 28 de Febrero de 2019

Se decide en el presente proveído la solicitud de Autorización Terminación Vínculo Laboral presentada ante esta Dirección Territorial con el número de radicación **11EE201971250000000652 del 28 de Febrero de 2019**, presentada por la **Sra. BEATRIZ HELENA GARCIA GUZMAN**, en calidad de Representante Legal de **HYDROS MOSQUERA S EN C.A. E.S.P - EN LIQUIDACION** Nit: 830109584-0, con domicilio en la Carrera 5 Este N° 18-16 C.C Balcones de Serrezuela- Mosquera- Cundinamarca

Empleador:

HYDROS MOSQUERA S EN C.A. E.S.P - EN LIQUIDACION Nit: 830109584-0, con domicilio en la Carrera 5 Este N° 18-16 C.C Balcones de Serrezuela- Mosquera-Cundinamarca

Trabajador:

RAFAEL ANTONIO BELTRAN AVELLA, identificado con cédula de ciudadanía No. 1.072.638.495, domicilio Carrera 14 D BIS 7-47 Chia – Cundinamarca.

II. HECHOS

Manifiesta el Solicitante en los hechos de la solicitud que : " ... me permito informar que el 11 de mayo de 2015 en fallo de primera instancia del Juzgado Tercero Administrativo de Descongestión del Circuito Judicial de Facatativá, de la Acción Popular N° 2012-975, fue declarada la NULIDAD ABSOLUTA de la Escritura Pública N° 09420 del 13 de Septiembre de 2002, mediante la cual se constituyó la sociedad **HYDROS MOSQUERA S. EN C.A. E.S.P.**

Adicionalmente , mediante fallo de segunda instancia proferido el 15 de Febrero de 2018 por el Tribunal Administrativo de Cundinamarca, notificada vía correo electrónico de fecha 02 de Marzo de 2018, fue confirmada la sentencia proferida por el Juzgado Tercero Administrativo de Descongestión del Circulo Judicial de Facatativá, para que en un término máximo de tres(3) meses, sin perjuicio de la buena prestación del servicio, se efectúen las restituciones mutuas ...

Las decisiones Judiciales anteriormente mencionadas, configuran una causal de disolución de la empresa y se deben adelantar las actividades tendientes a la liquidación de la misma, específicamente poner fin a todos los contratos de trabajo.

En consecuencia, y en virtud de lo establecido en el artículo 67 de la Ley 50 de 1990 que modificó el artículo 40 del Decreto -Ley 2351 de 1965, se solicita autorización para proceder a la terminación del contrato de los trabajadores relacionados a continuación, quienes de acuerdo a valoración de ARL SURA presentan recomendaciones laborales y pérdida de capacidad laboral, precisando que el empleador asumirá el pago de las indemnizaciones legales.

1.072.638.495 BELTRAN AVELLA RAFAEL ANTONIO -PERDIDA DE CAPACIDAD LABORAL..."

Mediante Auto No. 0403 del 01 de Abril de 2019, la Coordinadora del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de la Dirección Territorial de Cundinamarca de la época avocó conocimiento y comisionó a el Dr. FERNANDO CARDOZO SOGAMOSO Inspector de Trabajo y Seguridad Social, adscrito al grupo de Atención al Ciudadano y Trámites.

Que con posterioridad mediante Auto 0642 del 15 de Mayo de 2019 la Coordinadora del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de la Dirección Territorial de Cundinamarca Reasigno el conocimiento del estado procesal del expediente al Doctora JIMENA GUEVARA TOVAR Inspector(a) de Trabajo .

Que mediante Auto 0932 del 27 de Junio de 2019 la Coordinadora del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de la Dirección Territorial de Cundinamarca del Ministerio de Trabajo Reasigno el conocimiento del estado procesal del expediente a la Dra MAYLE HELENA CONTRERAS PITA i .

Se reasigna la solicitud a la Inspectora de Trabajo y de la Seguridad social con Auto No. 015 de fecha 02 de Enero de 2020.

III. VALIDACION DE DOCUMENTOS

El Despacho procede a realizar la validación de los documentos aportados con la solicitud, con el fin de verificar si realmente la causa por la cual se solicita la Autorización para la Terminación del contrato es objetiva o con justa causa, o si por el contrario obedece a una condición de discapacidad o limitación del trabajador.

El solicitante allegó los siguientes documentos:

- Copia de fallos proferidos de primera y segunda instancia dentro de la Acción Popular N° 2012-975
- Copia del Contrato de Trabajo
- Copia del examen médico periódico ocupacional.
- Copia de la calificación de pérdida de capacidad laboral.

I.V. CONSIDERACIONES DEL DESPACHO

Este despacho es competente para pronunciarse en el presente asunto, de conformidad con lo señalado en el Decreto 4108 de 2011, la Ley 1610 de 2013 y Resolución 2143 del 2014.

Esta Coordinación se permite poner de presente lo dispuesto por la Corte Constitucional en cuanto al tema de la estabilidad laboral reforzada, la cual tiene fundamento constitucional y es predicable de todas las personas que tengan una afectación en su salud que les impida o dificulte sustancialmente

el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, toda vez que esa situación particular puede considerarse como una circunstancia que genera debilidad manifiesta y, en consecuencia, la persona puede verse discriminada por ese solo hecho.

En Sentencia de Unificación **SU 049 del dos (2) de febrero de dos mil diecisiete (2017)**, Magistrada Ponente: MARÍA VICTORIA CALLE CORREA, en Sala Plena de la Corte Constitucional señala los siguientes aspectos importantes: *"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."*

V. RAZONES QUE FUNDAMENTA LA DECISION

El artículo 26 de la Ley 361 de 1997, es la norma que refleja la protección constitucional al derecho a trabajar, debida a las personas que se encuentren en situación de vulnerabilidad la cual a la letra dice: *"Artículo 26 – No discriminación a persona en situación de discapacidad- En ningún caso la discapacidad de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha discapacidad sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona en situación de discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su discapacidad, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren"*.

La H. Corte Constitucional, en Sentencia SU 049 de 2017, Referencia: expediente T-4632398, Magistrada Ponente, Doctora María Victoria Calle Correa, destaca los alcances y similitudes de la estabilidad laboral reforzada y la estabilidad ocupacional reforzada, esta última en la cual, extiende la protección Constitucional, no solo a los trabajadores que se encuentran en situación de vulnerabilidad por sus condiciones de salud aun cuando no se encuentren calificados, sino a otras modalidades de contratación como el contrato de prestación de servicios y otras formas de ejecución de la labor, en el amplio mundo del trabajo. En uno de sus apartes, la H. Corte manifestó: *"5. Segunda cuestión: la estabilidad ocupacional reforzada en los contratos de prestación de servicios, y la aplicación de las prestaciones de la Ley 361 de 1997, interpretada conforme a la Constitución 5.1. La jurisprudencia constitucional ha usado de forma dominante la expresión "estabilidad laboral reforzada" para hacer alusión al derecho fundamental antes caracterizado.*

La H Corte Constitucional, en Sentencia T-320/16, Referencia: expediente T-5.187.233, Magistrado Ponente, Doctor Alberto Rojas Rios, al respecto de la significación de la estabilidad laboral reforzada, manifestó:

"DERECHO FUNDAMENTAL A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE QUIENES SE ENCUENTRAN EN CIRCUNSTANCIAS DE DEBILIDAD MANIFIESTA O INDEFENSION-Reglas jurisprudenciales Cuando un trabajador sufra de una afectación grave a su salud y por causa de ello se encuentre en una situación de debilidad manifiesta, no podrá ser despedido ni su contrato terminado hasta que no se constituya una justa causa, mientras persistan las condiciones que originaron la relación laboral y mientras que no se solicite la autorización de la autoridad laboral competente.

La jurisprudencia constitucional ha reconocido que el derecho a la estabilidad laboral reforzada también es aplicable a las relaciones laborales surgidas a partir de la suscripción de un contrato a término definido, motivo por el cual, el vencimiento de su término de duración no es razón suficiente para darlo por terminado cuando el empleado se encuentra en estado de debilidad manifiesta. En este sentido, si el trabajador es un sujeto de especial protección constitucional, en los contratos a término fijo también es imperativo que el empleador acuda ante la oficina del Trabajo con el fin de obtener la autorización correspondiente para dar por terminado el contrato al vencimiento del plazo pactado."

Esta situación se presenta debido a que lo que protege el fuero de estabilidad laboral esencialmente es el Derecho fundamental al trabajo de quienes se encuentran en situación de vulnerabilidad debido a su estado de salud o su discapacidad. Cuando el trabajador se encuentra inmerso en una causal objetiva para dar por terminado el contrato de trabajo, igualmente debe solicitar la autorización del Ministerio de Trabajo para la desvinculación del trabajador, caso en el cual el Empleador debe probar ante el Inspector de Trabajo, que la causal objetiva de terminación unilateral del contrato de trabajo es una causa distinta al del padecimiento de salud del trabajador.

Por ello, cuando el Empleador tiene a su servicio un trabajador aforado debido al estado de vulnerabilidad por cuestiones de salud y haya una causa objetiva que es la terminación del contrato de trabajo, distinta al estado de salud del trabajador, el Empleador debe solicitar autorización ante el Ministerio de Trabajo para su desvinculación, casos en el cual la carga de la prueba es para el Empleador, quien debe demostrar ante la Autoridad administrativa del Ministerio de Trabajo, que la causal por la cual se solicita el permiso para desvincular al trabajador es una causal objetiva diferente a la del padecimiento del trabajador.

Para el caso en concreto, este Despacho evidencia que la solicitud de Autorización ante este Ministerial obedece a la contenida en el literal e) del artículo 61 del C.S.T: " *Por liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento*" (folio 91). Indicando que la causal objetiva de terminación unilateral del contrato de trabajo es una causa distinta al del padecimiento de salud del trabajador.

Este despacho señala que el hecho de que la empresa se liquide o se cierre, no exime al empleador de indemnizar a los empleados que sean despedidos, ya que el cierre o liquidación de la empresa **no es una causa que el código laboral considere como justa para despedir a un trabajador**.

Expuesto lo anterior, se AUTORIZARÀ el despido del Trabajador por existir una causa objetiva, la cual excluye, que la ruptura del vínculo laboral esté basada por la situación de discapacidad.

Es necesario recordar que los funcionarios del Ministerio del trabajo no somos competentes para declarar derechos ni dirimir las diferentes controversias que se presenten en las relaciones laborales, pues tales declaraciones resultan de ser competencia exclusiva de la Rama Judicial del Poder Público, de conformidad con lo descrito en el artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo el cual consagra: " 1. Modificado por el art. 20, Ley 584 de 2000. El nuevo texto es el siguiente: "(...), Dichos funcionarios no quedan facultados, sin embargo, para declarar derechos individuales ni definir controversias cuya decisión esté atribuida a los jueces, aunque sí para actuar en esos casos como conciliadores..."

Conforme a lo expuesto, LA COORDINACIÓN DEL GRUPO DE ATENCION AL CIUDADANO Y TRAMITES DE LA DIRECCIÓN TERRITORIAL DE CUNDINAMARCA DEL MINISTERIO DEL TRABAJO,

En consecuencia

RESUELVE

ARTICULO PRIMERO: AUTORIZAR la terminación del contrato solicitada por **HYDROS MOSQUERA S en C.A E.S.P, NVERSIONES MOLANO ROJAS S.A.S - EN LIQUIDACION**, identificado con el Nit: 830.109.584 con domicilio en la Carrera 5 este No. 18-16 C.C Balcones de Serrezuela Mosquera — Cundinamarca, por las razones expuestas en la parte motiva de la presente resolución.

ARTÍCULO SEGUNDO: NOTIFICAR a los interesados el contenido de la presente resolución, de acuerdo con lo señalado en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo (Ley 1437 de 2011).

ARTÍCULO TERCERO: INFORMAR en la diligencia de notificación que contra la presente resolución procede el recurso de reposición y el de apelación de conformidad con el artículo 74 y siguientes del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

ARTÍCULO CUARTO: Una vez en firme el presente acto administrativo realizar el Archivo Definitivo.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE



LILIA NAVARRO QUINTERO
Coordinadora Grupo De Atención al Ciudadano y Tramites

Proyectó/transcribió: Carolina M./Inspector (a) de Trabajo.
Reviso y aprobó: Lilia Navarro /Coordinadora Grupo ACT

