



**MINISTERIO DEL TRABAJO
DIRECCIÓN TERRITORIAL DEL HUILA**

**RESOLUCION No. 754 DE 2021
30 DE DICIEMBRE DE 2021**

"POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE REPOSICION"

EL SUSCRITO COORDINADOR DEL GRUPO DE ATENCION AL CIUDADANO Y TRAMITES DE LA DIRECCIÓN TERRITORIAL DEL HUILA DEL MINISTERIO DEL TRABAJO

En uso de sus facultades constitucionales, legales y en especial las que le confiere el artículo 30 del Decreto 4108 del 2 de noviembre de 2011, Resolución 2143 del 28 de mayo de 2014, artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y Ley 1437 de 2011 Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, demás normas concordantes con la materia y con fundamento con lo siguiente:

CONSIDERANDO

Se decide en el presente proveído el recurso de reposición presentado por el apoderado del trabajador, en contra de la Resolución 080 del 26 de febrero de 2021, por medio de la cual se resolvió una solicitud de autorización para dar por terminado un contrato de trabajo en estado de limitación física.

I. IDENTIDAD DE LOS INTERESADOS

Empleador

El empleador Servicio Nacional de Aprendizaje SENA Dirección Regional del Huila identificada con NIT: 899,999,034, representada legalmente por el señor Cándido Herrera González, identificado con la cedula de ciudadanía N. 79,538,561, teniendo como domicilio ca carrera 5 numero 16 – 16 de la ciudad de Neiva – Huila.

TRABAJADOR

El señor Juan Carlos Casanova, identificado con C.C. 12.,271,481 expedida en La Plata Huila, con domicilio en la calle 4 N. 4 - 28 de la Plata – Huila.

HECHOS

Mediante radicado número 11EE2017714100100001306 del catorce (14) de diciembre de 2017, el señor LUIS ALBERTO TAMAYO MANRIQUE, identificado con cedula de Ciudadanía No. 12.119.402 expedida en Neiva Huila, en calidad de representante legal del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA Dirección Regional del Huila, identificada con NIT. No. 899,999,034, solicita a la Dirección Territorial del Huila del Ministerio del Trabajo, autorización para terminar el vínculo laboral del señor Juan Carlos ángel Casanova, identificado con C.C. 12.271.481 expedida en la Plata Huila, teniendo como justificación las continuas incapacidades que le han suministrado al funcionario desde el 21 de julio de 2010, basado en los siguientes hechos:

Mediante la Resolución 1609 de 1993 expedida por el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, se procedió a vincular al señor Juan Carlos Ángel Casanova identificado con C.C. 12.271.481 expedida en la Plata Huila, al cargo de instructor tiempo parcial cargo 2. El proceso de posesión se surtió el 2 de agosto de 1993.

Durante los años 2005 al 2009, al señor Ángel Casanova le fueron suministradas incapacidades medico legales de origen común, por diversas patologías, especialmente las relacionadas con temas psiquiátricos.

El 16 de enero de 2009, el Instituto del Seguro Social expidió el dictamen sobre la pérdida de capacidad laboral numero 60, en donde se procedió a calificar la patología de trastorno afectivo bipolar del señor Ángel Casanova, otorgando una pérdida de la capacidad laboral del 20,70%, de origen común y con fecha de estructuración del 20 de noviembre de 2007.

A partir del 22 de enero de 2010 y hasta la actualidad, al señor Ángel Casanova le han sido suministran incapacidades médicas laborales de origen común por su patología de trastorno afectivo bipolar.

El 2 de abril de 2012, la Nueva EPS procede a notificar la calificación de origen de la patología de trastorno afectivo bipolar que padece el señor Juan Carlos Ángel Casanova, el cual fue catalogada como de origen común.

El 11 de diciembre de 2013, la Nueva EPS, procede a realizar la remisión del concepto de rehabilitación integral del señor Juan Carlos Ángel Casanova a la Administradora de Fondo de Pensiones Porvenir S.A., en donde se determinar que la patología de trastorno afectivo popular tiene un pronóstico favorable de recuperación.

Como sustento de la petición, se adjuntaron entre otras, las siguientes pruebas:

Resolución 1609 de 1993 expedida por el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA.

Acta de posesión del 2 de agosto de 1993.

Incapacidades medico legales que le han sido suministradas al señor Ángel Casanova.

Dictamen de pérdida de capacidad laboral numero 60 del 16 de enero de 2009, expedido por el Instituto del Seguro Social.

Calificación de origen de la patología del señor Ángel Casanova expedida por la Nueva EPS, conforme al oficio con radicación 2 de abril de 2012.

Oficio calendado el 11 de diciembre de 2013, por medio del cual la Nueva EPS remite el concepto de rehabilitación integral del señor Ángel Casanova a la Administradora de Fondo de Pensiones Porvenir S.A.

ACTUACIONES ADELANTADAS

Mediante Auto Comisorio No 137 calendado el 22 de febrero de 2018, el coordinador del grupo de atención al Ciudadano y Trámites, comisiono inspector de trabajo y Seguridad Social de la Dirección Territorial del Huila, para que adelante el trámite correspondiente a la autorización LUIS ALBERTO TAMAYO MANRIQUE, identificado con cedula de Ciudadanía No. 12.119.402 expedida en Neiva Huila, en calidad de representante legal del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA Dirección Regional del Huila, identificada con NIT. No. 899,999,034, solicita a la Dirección Territorial del Huila del Ministerio del Trabajo, autorización para terminar el vínculo laboral del señor Juan Carlos ángel Casanova, identificado con C.C. 12.271.481 expedida en la Plata Huila.

Mediante Auto de trámite del 13 de marzo de 2018, el Inspector comisionado resolvió: 1. Avocar conocimiento del Auto comisorio 137 del 22-02-2018, autorización para dar por terminado el vínculo legal y reglamentario laboral del funcionario bajo debilidad manifiesta (Discapacidad), Juan Carlos ángel Casanova, identificado con C.C. 12.271.481 expedida en la Plata Huila, 2. Practicar las siguientes diligencias ordenadas por el comitente: adelantar la diligencia de declaración administrativa laboral y realizar diligencia de conciliación.

El 07 de septiembre de 2018, el Inspector de Trabajo y Seguridad Social comisionado, expidió y remitió sendas comunicaciones escritas a las partes, con el objetivo de realizar la audiencia de conciliación ordenada dentro de la actuación administrativa adelantada.

El Director Administrativo Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, remitió oficio en donde solicita el aplazamiento de la diligencia programada, teniendo en cuenta que la apodera de la Institución se encuentra fuera de la ciudad para la fecha preestablecida.

El 21 de septiembre de 2018, el Inspector de Trabajo y Seguridad Social comisionado, expidió y remitió sendas comunicaciones escritas a las partes, con el objetivo de realizar la audiencia de conciliación ordenada dentro de la actuación administrativa adelantada.

Oficio calendado el 06 de junio de 2018, remitido por el señor Andrés Oswaldo Fajardo Cabrera en su calidad de Subdirector (E) centro de Gestión y Desarrollo sostenible Surcolombiano de Servicio Nacional de Aprendizaje SENA Dirección Regional del Huila.

Mediante Acta de comparecencia con fecha 27 de septiembre de 2018 a las 09. am, se deja constancia de la comparecencia el señor Juan Carlos ángel Casanova, identificado con C.C. 12.271.481 expedida en la Plata Huila, quien se presenta junto con su apoderado el doctor, Rafael Olaya Dussan, identificado con c.c. No. 12.138.438 expedida en Neiva Huila, abogado titulado portador de la tarjeta profesional No. 92438-D1 del Consejo Superior de la Judicatura a quien en la misma diligencia se le reconoció personería jurídica, con el fin de rendir ante el despacho del Inspector Comisionado, declaración administrativa dentro del proceso de solicitud de autorización de despido formulada por el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA Dirección Regional del Huila.

El 27 de septiembre de 2018, se realizó la conciliación entre la doctora Clara Inés Motta Manrique identificada con la cedula de ciudadanía 55.158.275 y portadora de la Tarjeta Profesional número 97.959 en su calidad de apoderada del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA Dirección Regional del Huila y el señor Juan Carlos ángel Casanova y su abogado, teniendo como resultado el desacuerdo entre las partes para la terminación de la vinculación laboral y reglamentaria.

El primero (26) de febrero de dos mil diecinueve (2019), el Coordinador del Grupo de Atención al ciudadano y tramites de la Dirección Territorial del Huila, expidió la Resolución 078, por medio de la cual se resuelve la solicitud de autorización para dar por terminado la relación legal y reglamentaria del funcionario en estado de limitación física, en donde se resolvió:

"(...) PRIMERO: NO AUTORIZAR, la finalización del vinculo laboral existente entre el empleador Servicio Nacional de Aprendizaje SENA Dirección Regional del Huila, identificada con NIT. No. 899,999,034, quien solicita el despido del trabajador señor Juan Carlos ángel Casanova, identificado con cedula de ciudadanía número 12.271.481 expedida en la Plata – Huila, amparado en el principio constitucional de la estabilidad ocupacional reforzada, conforme a los motivos expuestos en la parte considerativa de la presente resolución. (...)"

El cinco (5) de marzo de dos mil diecinueve (2019), mediante los oficios números 08SE2019744100100000762 y 08SE2019744100100000764, se comunica la citación a diligencia de notificación personal de la Resolución 078 del primero (01) de febrero de dos mil diecinueve (2019), a las partes que se encuentra en la actuación administrativa adelantada.

El once (11) de marzo de dos mil diecinueve (2019), se surtió el tramite de notificación personal de la Resolución 078 del primero (01) de febrero de dos mil diecinueve (2019), al señor Juan Carlos Ángel Casanova.

El doce (12) de marzo de dos mil diecinueve (2019), se surtió el trámite de notificación personal de la Resolución 078 del primero (01) de febrero de dos mil diecinueve (2019), a la doctora señor Clara Inés Motta Manrique.

El veintisiete (27) de marzo de dos mil diecinueve (2019), mediante el radicado N. 11EE2019714100100001177, la apoderada Servicio Nacional de Aprendizaje SENA Dirección Regional del Huila, interpuso recurso de reposición y en subsidio de apelación en contra de la Resolución 078 del primero (01) de febrero de dos mil diecinueve (2019).

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.

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

FUNDAMENTOS DE LOS RECURSOS PRESENTADOS

El veintisiete (27) de marzo de dos mil diecinueve (2019), mediante el radicado N. 11EE2019714100100001177, la apoderada Servicio Nacional de Aprendizaje SENA Dirección Regional del

Huila, interpuso recurso de reposición y en subsidio de apelación en contra de la Resolución 078 del primero (01) de febrero de dos mil diecinueve (2019), teniendo como fundamentos esenciales los siguiente:

"(...) Ahora bien, frente a la estabilidad laboral reforzada, la Jurisprudencia de la H. Corte Suprema de Justicia, al respecto ha manifestado que solo aquellos trabajadores que superen la situación de discapacidad moderada, es decir, aquellos cuya situación de discapacidad es severa o profunda tendrían estabilidad laboral reforzada, en sentencia Sala de Casación Laboral Magistrado Ponente Doctor Rigoberto Echeverri Bueno, con radicación N°. 53083 del 14 de octubre de 2015, estableció:

El artículo 26 de la Ley 361 de 1997 no resulta aplicable al caso examinado, toda vez que esta Corporación ha sostenido que esta garantía es de carácter especial dentro de la legislación del trabajo, pues procede exclusivamente para las personas que presenten limitaciones en grado severo y profundo y no para las que padezcan cualquier tipo de limitación, ni, menos aún, para quienes se hallen en incapacidad temporal por afecciones de salud, de tal suerte que, tratándose de una garantía excepcional a la estabilidad, no puede el juez extenderla de manera indebida para eventos no contemplados en la mencionada norma, tal como lo pretende hoy la censura.

Surge de lo expuesto que la prohibición que contiene el artículo 26 de la citada Ley 361, relativa a que ninguna persona con discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su minusvalía, salvo que medie autorización de la Oficina de Trabajo, se refiere a las personas consideradas por esta ley como limitadas, es decir, todas aquellas que tienen un grado de invalidez superior a la limitación moderada. Situación en la que no se encuentra el demandante

En el acto administrativo contenido en la Resolución N°. 0078 de 2019, se hace alusión a varias sentencias de la H. Corte Constitucional, pero la interpretación para el caso que nos ocupa es errada, pues se mide con el mimos racero al trabajador en condición de discapacidad propiamente dicha, que es a quien se refiere la sentencia, con el funcionario Juan Carlos Angel Casanova, a quien si bien es cierto se le ha venido otorgando incapacidad desde hace 10 años, no tiene la condición de discapacidad, ya que dichas incapacidades le han sido otorgadas por enfermedad de origen común y de hecho dada propia renuencia a presentarse ante la AFP COLPENSIONES para establecer el porcentaje de pérdida de capacidad laboral y ocupacional (PCLO), no ha sido posible determinar la misma.

Con el acto administrativo contenido en la Resolución N°. 0078 de 2019, mediante el cual no se autoriza la finalización del vinculo laboral entre el SENA y el señor Ángel Casanova se está causando un grave perjuicio a la entidad que represento, ya que al obligarla a continuar con dicho vinculo laboral se le está causando un detrimento patrimonial, pues no es lógico que el SENA debe continuar pagando salarios y prestaciones a un empleado que ni siquiera se ha presentado ante la AFP COLPENSIONES para establecer el porcentaje de perdida de capacidad laboral y ocupacional y aun así se le quiera premiar y proteger su conducta caprichosa y negligente.

Conforme con lo anterior, solicito como pretensiones, las siguiente:

Reponer la resolución N°. 0078 del 2019 suscrita por el Doctor Jaime Andrés Duran Duran coordinador ACT de la Dirección Territorial del Huila del Ministerio del Trabajo.

Como consecuencia de lo anterior, solicito se autorice la terminación del vinculo laboral existente entre el señor Juan Carlos Angel Casanova identificado con la C.C. 12.271.481 y el SENA.

CONSIDERACIONES DEL DESPACHO

El artículo 30 del Decreto 4108 del 2 de noviembre de 2011, Resolución 2143 del 28 de mayo de 2014, artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y Ley 1437 de 2011 Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo y de la circular Interna 049 de 2019 y demás normas concordantes.

La autorización por parte del Ministerio del Trabajo para la terminación del contrato de trabajo se ajusta a las funciones previstas en la Ley 1610 de 2013, por la cual se regulan algunos aspectos sobre las inspecciones del trabajo y los acuerdos de formalización laboral, y en la Constitución. Al igual que los términos de la Circular 049 del 01 de agosto de 2019, mediante la cual se emiten lineamientos institucionales al respecto de criterios para autorizar la terminación de la relación laboral de trabajadores que se encuentren en condición de discapacidad o debilidad manifiesta por condiciones de salud, criterios que se aplican que se hace extensiva a las diversas estabilidades existentes en nuestro ordenamiento jurídico.

La Ley 1610 de 2013 prevé que a los inspectores del trabajo y la seguridad social, tiene la función de conocer "de los asuntos individuales y colectivos del sector privado", sin supeditarse a las relaciones de trabajo dependientes (artículo 1). Además, dice que, en el desempeño de sus funciones, los inspectores se regirán por la Constitución Política y los Convenios Internacionales sobre Derecho del Trabajo (art. 2). Por su parte la Constitución establece que el trabajo "en todas sus modalidades" goza de la protección especial del Estado (art. 25).

La ley 361 de 1997, Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación <en situación de discapacidad> y se dictan otras disposiciones, establece en su artículo 26, lo siguiente:

"(...) 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 limitación 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 salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.

No obstante, quienes fueren despedidos 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. (...)"

Adicionalmente, este Ministerio no es competente para declarar derechos, ni dirimir controversias, ya que es una función de exclusiva competencia de la Rama Judicial del Poder Público, lo anterior de conformidad con el artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual consagra:

"(...) 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. (...)"

Como resultado de la función proyectora del derecho a la estabilidad laboral reforzada que tiene la autoridad del trabajo en el despido de los trabajadores pre pensionados, la jurisprudencia del máximo órgano constitucional ha recalado que el Ministerio del Trabajo tiene la obligación de pronunciarse respecto de las autorizaciones de despido que le sean presentadas.

FUERO DE ESTABILIDAD LABORAL REFORZADO POR RAZONES DE SALUD

La protección general a la estabilidad en el empleo de las personas en condición de discapacidad tiene su fundamento esencial en la Constitución Política, en donde se establece la obligación para el Estado de promover condiciones de igualdad real y efectiva, especialmente cuando se trata de personas que, por su situación de salud, se encuentran en una circunstancia de debilidad y por tanto merecen ser tratados como sujetos de amparo especial.

En ese orden las artículos 47, 53 y 54 de la Carta Política y los diversos Convenios e instrumentos internacionales sobre derechos humanos (que hacen parte del bloque de constitucionalidad), establecen el deber para el Estado de adelantar políticas de previsión, rehabilitación e integración social para las disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos; propiciando su ubicación y reubicación laboral y el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud, así como la obligación para los empleadores de ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran.

De igual forma a través de la Ley 361 de 1997, el legislador estableció mecanismos de integración social de las personas en situación de discapacidad y en materia laboral, con fundamento en los principios de no discriminación, solidaridad, igualdad y respeto a la dignidad humana, dispuso entre otras, de manera específica en el artículo 26 ibidem, una protección especial en favor de los trabajadores en condición de discapacidad.

Esta disposición que fue declarada exequible por la H. Corte Constitucional mediante Sentencia C-531 de 2000 en donde se concluyó 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".

Seguidamente la Ley Estatutaria 1618 de 2013 promueve el ejercicio efectivo de los derechos de las personas en situación de discapacidad o debilidad manifiesta, mediante la adopción de medidas de inclusión, acciones afirmativas y ajustes razonables, eliminando toda forma de discriminación por razón al estado de salud de las personas.

De otro lado, mediante las Sentencias T-100 de 1994; C-531 de 2000; T-837 de 2000; T-198 de 2006; T-03 de 2010; T-936 de 2009, T-039 de 2010; C- 824 de 2011; T-211 de 2012, T-313 de 2012, T-041 de 2014, T-673 de 2014, T- 877 de 2014, T-098 de 2015, T-692 de 2015, SU 049 de 2017, T-305 de 2018, T-041 de 2019 y C- 200 de 2019 el Alto Tribunal ha reiterado la protección especial y la estabilidad laboral reforzada del trabajador en estado de discapacidad o debilidad manifiesta y ha definido las siguientes reglas jurídicas, a saber: "(i) bajo ninguna circunstancia, la discapacidad podrá obstaculizar la vinculación de una persona, a menos que se demuestre una incompatibilidad insuperable en el cargo que va a desempeñar; (ii) ningún individuo que se encuentre en estado de discapacidad puede

ser retirado del servicio por razón de su limitación, y (iii) en todo caso, quien fuere despedido prescindiendo de la autorización del inspector del trabajo tendrá derecho a una indemnización equivalente a 180 días de salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a las que hubiera lugar.

En igual sentido en reciente pronunciamiento la Corte Constitucional, en Sentencia C-200 de 2019 indicó: "Bajo este criterio, se declarara la exequibilidad del numeral 15 del literal A) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, únicamente para el cargo analizado en esta oportunidad, en el entendido de que el despido del trabajador de su empleo o terminación del contrato de trabajo por razón de su condición de salud, sin la autorización de la oficina de Trabajo, no produce efectos jurídicos y sólo es eficaz en la medida en que se obtenga la respectiva autorización "

Indicó la Corte Constitucional en la sentencia mencionada anteriormente que "Es importante agregar que 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. Además, su actuación también está sometida a control, como la de cualquier autoridad en el Estado Social de Derecho. Con todo, es indiscutible que el reconocimiento del cambio de significación material de la Constitución que ha dado lugar a este fallo, permite que asuntos que han generado altísima litigiosidad constitucional ahora sean atendidos por una autoridad administrativa, con lo que se maximiza la eficacia del Estado y la efectividad de los derechos fundamenta/es de los involucrados (art. 2° superior)".

Más recientemente, la Sala Laboral de la Honorable Corte Suprema de Justicia se pronunció a través de la Sentencia SL-1360 de 2018, y consagra 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». En similar dirección se 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.

En ese panorama legal, surge el deber para todo empleador que requiera despedir a un trabajador en condición de discapacidad o de debilidad manifiesta de atender los parámetros jurisprudenciales esbozados por la H. Corte Constitucional, a efectos de verificar si se encuentra protegido con el fuero de estabilidad laboral reforzada y determinar así, las consecuencias jurídicas y sociales que tal circunstancia connota, verbigracia la obligación de solicitar permiso para terminar la relación laboral, ante el Ministerio del Trabajo.

Asimismo es preciso indicar que las actuaciones que realiza el Ministerio del Trabajo en esta materia solo obedecen al mandato legal que lo ordena, 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, mas 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.

Considerando que la estabilidad laboral reforzada cobija a todo aquel que presente una situación de salud que le impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores y por tanto su alcance "no se limita a quienes han sido calificados con una pérdida de capacidad laboral o cuenten con certificación que acredite el porcentaje en que han perdido su fuerza laboral, vale la pena indicar que a través de Sentencia T-041 de 2019 la Corte Constitucional estableció con claridad, quienes pueden ser considerados como sujetos en circunstancia de debilidad manifiesta por motivos de salud, así: "[...] un trabajador que: "i) pueda catalogarse como persona con discapacidad, ii) con disminución física, psíquica o sensorial en un grado relevante, y (iii) en general todas aquellos que (a) tengan una afectación grave en su salud; (b) esa circunstancia /es '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, estando en circunstancias de debilidad manifiesta y, por tanto, tiene derecho a la 'estabilidad laboral reforzada [...]."

RESOLUCION DEL CASO CONCRETO.

Una vez analizando los fundamentos de orden de derecho y, de hecho, conforme a los pronunciamientos jurisprudenciales existentes, corresponde a este despacho resolver el recurso de reposición presentado por la Dra. Clara Inés Motta Manrique, en su calidad de apoderada del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA Dirección Regional del Huila, en contra del acto administrativo 078 del 01 de febrero de 2019.

Del escrito por medio del cual se sustentan los recursos presentados, lógicamente se puede extraer tres cargos en contra del mencionado acto administrativo, el primero de ellos, se circunscribe a advertir la estabilidad laboral reforzada, solamente se puede predicar de aquellos trabajadores que presenten una discapacidad severa o profunda, conforme a la interpretación emanada de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, al analizar la prescripción legal, contenida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997. Concomitante con el anterior, se manifiesta que un trabajador incapacitado, no puede equiparse a un colaborador que se encuentra en estado de incapacidad. Por último, se advierte un detrimento patrimonial en las finanzas del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA Dirección Regional del Huila, debido al constante pago de incapacidades del funcionario.

Según el artículo 53 de la Constitución, todos los trabajadores son titulares de un derecho general a la estabilidad en el empleo. Aquella garantía se intensifica en el caso de sujetos que se encuentran en condición de vulnerabilidad, a saber: (i) las mujeres embarazadas; (ii) las personas en situación de discapacidad o en condición de debilidad manifiesta por motivos de salud; (iii) los aforados sindicales; y (iv) las madres y padres cabeza de familia.

Específicamente, el derecho a la estabilidad laboral reforzada de las personas en situación de discapacidad o en estado de debilidad manifiesta por razones de salud, se deriva de otros postulados superiores, como el derecho a la igualdad, la prohibición de discriminación, y las obligaciones estatales de promover las condiciones para que la igualdad sea "real y efectiva" y garantizar la protección especial a quienes "por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta" (arts. 13 y 93). También, se sustenta en los deberes que le asisten al Estado, como proteger el derecho al trabajo "en todas sus modalidades" (art. 25), adelantar una política de "integración social" a favor de los "disminuidos físicos, sensoriales y síquicos" (art. 47) y garantizar a las personas en situación de discapacidad "el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud" (art. 54). Finalmente, los artículos 1º, 48 y 95 aluden al deber de "obrar conforme al principio de solidaridad social".

Además, este derecho presenta análogo reconocimiento en tratados y convenios internacionales ratificados por el Estado colombiano. Por ejemplo, el artículo 6 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales establece que los Estados Parte "reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho". El artículo 1º, numeral 2º, del Convenio 159 de la OIT señaló que "la finalidad de la readaptación profesional es la de permitir que la persona inválida obtenga y conserve un empleo adecuado y progrese en el mismo, y que se promueva así la integración o la reintegración de esta persona en la sociedad". Y el artículo 27 de la Convención de la Naciones Unidas Sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad se refiere al derecho al trabajo de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás.

Ahora bien, la Sentencia SU-049 de 2017 precisó que la estabilidad laboral reforzada no protege exclusivamente a aquellos sujetos que presentan una pérdida de capacidad laboral (en adelante PCL) calificada. Por consiguiente, dicha garantía ampara a quienes tienen una afectación en su salud que les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares y que, por este hecho, pueden ser objeto de tratos discriminatorios. En

consecuencia, este escenario sitúa a la persona "(...) en condiciones de debilidad manifiesta no solo porque esto puede exponerla a perder su vínculo, como lo muestra la experiencia relacionada en la jurisprudencia constitucional, sino además porque le dificulta la consecución de una nueva ocupación con base en sus facultades, talentos y capacidades humanas (...)".

En tal perspectiva, si un empleador pretende desvincular a una persona que se halla en esta situación, debe contar con autorización del Inspector de Trabajo. Este funcionario verifica que las razones esgrimidas no estén asociadas a la condición de salud del trabajador, sino que se trata de una causal objetiva. Bajo este entendido, la estabilidad laboral reforzada se concreta en una prohibición de despido discriminatorio hacia quienes se encuentran amparados por dicha prerrogativa. De manera que la pretermisión del trámite ante la autoridad laboral "acarrea la presunción de despido injusto". Por consiguiente, se invierte la carga de la prueba y corresponde al empleador acreditar una causa objetiva para terminar el contrato de trabajo.

Al respecto, la Sentencia T-041 de 2019 señaló que "el empleador tiene el deber ineludible de contar con la autorización previa del Inspector del trabajo para dar por culminado el vínculo laboral"; de lo contrario, se presume que la ruptura del vínculo laboral se fundó en el deterioro de salud del trabajador, "evento en el cual le corresponde al empleador utilizar los medios probatorios a su alcance con el objetivo de desvirtuar dicha presunción".

La jurisprudencia de la Corte Constitucional, también ha expuesto la manera en que el empleador puede desvirtuar la presunción de despido injusto. Por ejemplo, la Sentencia C-200 de 2019[66], si bien analiza específicamente la justa causa de despido referente a la incapacidad del trabajador que dure más de 180 días, explica que el empleador debe "explorar, proponer y materializar diversas opciones previas a la terminación de la relación laboral para que pueda continuar el vínculo o configurarse objetivamente la justa causa". También aclara que el empleador puede eximirse de la obligación de reubicación si demuestra que existe un principio de razón suficiente:

"Por ejemplo, si la reubicación desborda la capacidad de la empresa, o si le impide o dificulta de manera desproporcionada el desarrollo de su actividad o la prestación del servicio a su cargo. En estos casos el derecho a ser reubicado debe ceder ante el interés legítimo del empleador, que es a la vez el interés de la empresa y de los demás trabajadores. Con todo, el patrono tiene la obligación de poner tal hecho en conocimiento del empleado para que exista la oportunidad de proponer soluciones razonables a la situación en un escenario dialógico en el que se entiende que se pretende la mejor solución para las partes".

Particularmente, sobre la posibilidad de desvirtuar la presunción por despido injusto, en la Sentencia T-020 de 2021, la Corte Constitucional concluyó que la empresa accionada no vulneró el derecho a la estabilidad laboral reforzada del actor por tres razones: i) cuando finalizó el contrato la condición de salud del trabajador no dificultaba el normal desempeño de sus funciones; ii) la empresa conoció los padecimientos del actor y acogió las recomendaciones laborales; y iii) su actuación se enmarcó inequívocamente en una causal objetiva y razonable derivada de la baja en las ventas, la consecuente reducción de personal y la imposibilidad de renovar el contrato debido a la difícil situación económica de la empresa que llevó a su disolución.

A partir de las reglas enunciadas, esta Corporación ha establecido los presupuestos para que opere la garantía de estabilidad laboral reforzada cuando el trabajador pierde o ve disminuida sustancialmente su capacidad laboral. En concreto, el juez constitucional debe verificar que: (i) el trabajador presenta padecimientos de salud que involucren una afectación sustancial en el ejercicio de sus funciones; (ii) el empleador conoció tal condición en un momento previo al despido; (iii) no existe autorización previa del Ministerio del Trabajo para efectuar el despido; y (iv) el empleador no logró desvirtuar la presunción de despido injusto.

Acreditado lo anterior, el operador judicial deberá, prima facie, reconocer al sujeto protegido:

"(a) en primer lugar, la ineficacia de la terminación o del despido laboral (con la consiguiente causación del derecho del demandante a recibir todos los salarios y prestaciones sociales dejadas de recibir); (b) en segundo lugar, el derecho a ser reintegrado a un cargo que ofrezca condiciones iguales o mejores que las del cargo desempeñado por él hasta su desvinculación, y en el cual no sufra el riesgo de empeorar su estado de salud sino que esté acorde con sus condiciones; (iii) en tercer lugar, el derecho a recibir capacitación para cumplir con las tareas de su nuevo cargo, si es el caso (art. 54, C.P.); y (iv) en cuarto lugar, el derecho a recibir 'una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario'".

De acuerdo con la Sentencia T-201 de 2018, el reconocimiento de estas prestaciones está fundamentado en el hecho de que el vínculo jurídico no desaparece a pesar de la "interrupción de la labor y de la relación del empleado con la empresa".

Por último, la indemnización mencionada, equivalente a 180 días de salario, se encuentra prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997. En la Sentencia C-531 de 2000[74] la Corte, al reconocer que existía una omisión legislativa

relativa por la falta de una protección suficiente a la discapacidad que armonizara con los mandatos superiores, condicionó el entendimiento del inciso 2o. del artículo 26 de la citada ley "bajo el supuesto de que en los términos de esta providencia y debido a los principios de respeto a la dignidad humana, solidaridad e igualdad (C.P., arts. 2o. y 13), así como de especial protección constitucional en favor de los disminuidos físicos, sensoriales y síquicos (C.P., arts. 47 y 54), 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".

Posteriormente, en la Sentencia C-824 de 2011, la Sala Plena explicó que la referencia a las personas con limitaciones severas y profundas contenida en el artículo 1º de la Ley 361 protege un universo amplio de sujetos. Sobre el particular, recordó que este Tribunal ha acogido una noción amplia del término limitación, "(...) en el sentido de hacer extensiva la protección de la que habla la Ley 361 de 1997 a las personas de las que se predique un estado de debilidad manifiesta por causa de una enfermedad que no necesariamente acarree una pérdida de la capacidad para trabajar". Según lo expuesto, también son beneficiarios de la referida norma quienes presentan una situación de salud que les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares.

El derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada adquiere mayor relevancia cuando el trabajador es un sujeto que se encuentra en condición de invalidez o en situación de debilidad manifiesta por su situación física, síquica o sensorial. Ello, por cuanto son sujetos que han sido tradicionalmente discriminados y marginados debido a la estrecha relación que guarda este asunto con el principio constitucional de igualdad material y prohibición de la discriminación, de solidaridad y del derecho a la estabilidad en el empleo. Como se puede corroborar en la sentencia T-029 de 2016.

La dimensión del principio de solidaridad en el campo de las relaciones laborales, reconociendo la asimetría propia de las mismas. En Palabras de la Corte Constitucional la desigualdad entre las partes patrono y trabajador se acrecienta significativamente cuando el segundo se encuentra en una situación de vulnerabilidad, como son las mujeres embarazadas o en licencia de maternidad, quienes padecen alguna discapacidad y las personas enfermas y/o convalecientes.

Así las cosas, se concluyó que el derecho a la estabilidad laboral reforzada de que son titulares los trabajadores que se hallen en condiciones de vulnerabilidad en razón de su estado de salud, apareja para los empleadores el deber insoslayable de actuar con solidaridad. De allí que el juez constitucional tenga la facultad de amparar el referido derecho, aun cuando el empleador desconozca el estado de salud del trabajador. Ello, en aras de garantizar la continuidad en la prestación de los servicios de cuidado médico que se estiman imprescindibles para el tratamiento de una enfermedad.

En merito de lo expuesto, LA COORDINACION DEL GRUPO DE ATENCION AL CIUDADANO Y TRAMITES DE LA TERRITORIAL DEL HUILA DEL MINISTERIO DEL TRABAJO, en ejercicio de sus funciones y por autoridad de la Ley,

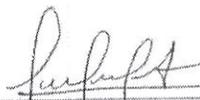
RESULEVE

ARTÍCULO PRIMERO: CONFIRMAR en su integridad lo dispuesto en la Resolución 078 del primero (01) de febrero de dos mil diecinueve (2019) por medio de la cual se resuelve la solicitud de autorización para dar por terminada una relación legal y reglamentaria, por las razones expuestas en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO: CONCEDER el Recurso de Apelación, interpuesta por el Doctor Clara Ines Motta Manrique, en su calidad de apoderada del trabajador Servicio Nacional de Aprendizaje SENA Dirección Regional del Huila, conforme al poder adjunto, ante el inmediato superior el Despacho de la Dirección Territorial.

SEGUNDO: NOTIFICAR a las partes jurídicamente interesadas conforme a lo establecido en el artículo 67 y s.s. de la Ley 1437 de 2011 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo contencioso Administrativo.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE



LUIS HERMINSO ARDILA CALDEERON

Coordinador (a) del Grupo de Atención al Ciudadano y Tramites
Dirección Territorial del Huila

...

...

...

...

...

...

...

...

...

...

...

...