



MINISTERIO DEL TRABAJO

Apartadó, 28/02/2023

Señor(a)
NEDER JOSE CHANTACA PEREZ
Calle 100 Nro 88ª – 07 Barrio 1ro de mayo
Apartadó - Antioquia

No. Radicado: U05E2023700504500000355
Fecha: 2023-03-01 08:40:38 am
Remitente: Sede: O. E. URABÁ APARTADÓ
Depen: DESPACHO OFICINA ESPECIAL
Destinatario: NEDER JOSE CHANTACA PEREZ
Anexos: 0 Folios: 8
08SE2023700504500000355



ASUNTO: NOTIFICACIÓN POR AVISO EN PÁGINA ELECTRONICA O EN LUGAR DE ACCESO AL PÚBLICO

Respetado Señor,

Por medio de la presente se **NOTIFICA POR AVISO** al señor **NEDER JOSE CHANTACA PEREZ**, identificado con C.C. 1073.974.333 de Tierralta – Córdoba, la decisión contenida en la resolución No 493 del 19/12/2022, proferida por la INSPECTORA DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL (TRÁMITES), a través “del cual se resuelve una solicitud para la autorización de terminación de contrato laboral”.

ARTÍCULO PRIMERO: NO ACCEDER a la petición realizada por el señor José Isidro Moreno Hernández, en calidad de representante legal de la razón social **JIM JOSE ISIDRO MORENO HIDRAULICAS S.A.S.** con domicilio principal en la calle 71 C Nro 90 B- 05 de Bogotá D.C. identificada con NIT 900.705.782- 2, en contra del señor Neder José Chantaca Pérez, identificado con la cedula 1.073.974.333, por las razones expuestas en la parte motiva de esta resolución.

En consecuencia, se entrega en anexo una copia íntegra, auténtica y gratuita de la decisión aludida en ocho (8) folios. **INFORMAR**, en la diligencia de notificación que contra la presente resolución procede recurso de reposición de conformidad con el artículo 74 y siguientes del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

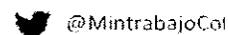
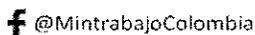
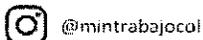
Atentamente,

{*FIRMA*}
Luz Ángela Salazar Usme
AUXILIAR ADMINISTRATIVO

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfono PBX
(601) 3779999

Atención Presencial
Con cita previa en cada
Dirección Territorial o
Inspección Municipal del
Trabajo.

Línea nacional gratuita
018000 112518
Celular 120
www.mintrabajo.gov.co



Para verificar la validez de este documento escanee el código QR, el cual lo redireccionará al repositorio de evidencia digital de Mintrabajo.



Libertad y Orden

MINISTERIO DEL TRABAJO

RESOLUCION No. (493)
 (19/12/2022)

“Por medio de la cual se resuelve una solicitud para la autorización de terminación de contrato laboral.”

INDIVIDUALIZACIÓN DE LAS PARTES.

Se decide en el presente proveído la solicitud radicada por José Isidro Moreno Hernández, en calidad de representante legal de la razón social JIM JOSE ISIDRO MORENO HIDRAULICA S.A.S., con domicilio principal en la Calle 71c # 90b -05 de Bogotá D.C., identificada con NIT 900705782-2, en contra de señor Neder José Chantaca, identificado con cedula No 1.073974333.

I. HECHOS

1. Para el 16 de junio del año 2021, iniciamos un proyecto en la ciudad de Apartadó, para la construcción de las redes hidrosanitarias de una pista aérea.
2. Para cumplir con nuestras actividades procedimos a buscar personal que viviera en Apartadó que ingresara y trabajara en el proyecto.
3. El señor Neder Chantaca, presentó a nuestro encargado su hoja de vida para postularse al puesto de oficial de obra para la pista aérea.
4. Su hoja de vida fue aceptada por la empresa y se procedió a suscribir un contrato de trabajo por obra labor el día 25 de junio del 2021.
5. Luego se procedió a realizar su respectivo ingreso a obra al igual que la respectiva capacitación al señor Neder Chantaca, para que conociera políticas de la empresa, reglamentos de seguridad y salud en el trabajo, las funciones de su cargo, procedimientos seguros para desarrollar sus tareas, el plan de emergencia, entre otros varios aspectos relevantes. Esta actividad se realizó el día 2 de julio del 2021.
6. El día 28 de agosto en el proyecto el señor Neder Chantaca junto con otros cuatro compañeros de trabajo procedían al descargue de tubería, según información de los compañeros se nos indicó que luego de descargar un tubo en conjunto el señor Neder Chantaca procedió a mover por su cuenta, solo sin ayuda, uno de los tubos. Dicho esfuerzo le ocasionó una lesión en su espalda y por lo que sus compañeros procedieron a prestarle la debida colaboración y llamar a la encargada de seguridad y salud en el trabajo para presarle los primeros auxilios.
7. El mismo día se procedió al traslado del señor Neder Chantaca, a la Clínica de Urabá S.A. para que fuera valorado por un médico. En dicha revisión la médica le diagnosticó una contractura muscular, otorgándole la incapacidad 742827 de 7 días, desde el 28 de agosto a 3 de septiembre del 2021.
8. El día 2 de septiembre del 2021, el señor Neder Chantaca, se acerca a la IPS Centro de Especialistas de SURA de la ciudad de Medellín, el médico extiende su incapacidad desde el 4 de septiembre a 11 de septiembre del 2021.
9. Luego bajo el mismo consecutivo de la incapacidad del numeral 8, la Clínica de Urabá S.A. extiende el periodo de incapacidad del señor Neder Chantaca, desde el 12 de septiembre al 21 de septiembre del 2021.
10. El 21 de septiembre el señor Neder Chantaca, asiste de nuevo a la IPS Centro de Especialistas de Sura de la ciudad de Medellín, donde le prorrogan la incapacidad del 22 de septiembre al 24 de septiembre del 2021.
11. El 23 de septiembre el señor Neder Chantaca, asiste de nuevo a la IPS Centro de Especialistas de Sura en la ciudad de Medellín, donde continúan prorrogando su incapacidad desde el 25 de septiembre hasta 9 de octubre del 2021.

11. El día 11 de octubre el señor Neder Chantaca, asiste de nuevo a la IPS Centro de Especialistas de Sura en la ciudad de Medellín, donde continúan prorrogando la su incapacidad desde el 10 de octubre hasta el 24 de octubre del 2021.
12. El día 25 de octubre el señor Neder Chantaca, asiste de nuevo a la IPS Centro de Especialistas de Sura en la ciudad de Medellín, donde continúan prorrogando su incapacidad desde 25 de octubre hasta el 26 de octubre del 2021.
13. El día 27 de octubre el señor Neder Chantaca, asiste a la Clínica de Urabá S.A. donde continúan prorrogando su incapacidad desde el día 27 de octubre hasta el 25 de noviembre del 2021.
14. El día 30 de noviembre el señor Neder Chantaca, asiste a la Clínica de Urabá S.A. donde continúan prorrogando su incapacidad desde el día 26 de noviembre hasta el 25 de diciembre del 2021.
15. El día 17 de diciembre se dan por terminadas las actividades en el proyecto y se realiza su entrega al cliente final. Se procede a retirar del proyecto a los trabajadores contratados al igual que entregar la vivienda arrendada en Apartadó.
16. El día 28 de diciembre el señor Neder Chantaca, asiste a la IPS CIS Comfama Salud Plaza Apartado donde continúan prorrogando su incapacidad desde el 28 de diciembre del 2021 hasta el 16 de enero del 2022.
17. El día 14 de enero el señor Neder Chantaca, asiste a la IPS CIS Comfama San Ignacio de la ciudad de Medellín donde continúan prorrogando su incapacidad desde el 17 de enero hasta el 3 de febrero del 2022.
18. El 25 de enero del 2022 la ARL Sura, nos facilita un comunicado donde nos indica que de conformidad con las condiciones de salud del señor Neder Chantaca, presenta una evolución satisfactoria y apta para ejercer su cargo como oficial de obra, atendiendo algunas recomendaciones.
19. El 1 de febrero del 2022, el área de seguridad y salud en el trabajo revisa el caso del señor Neder Chantaca, con la intención se buscar su reintegro al trabajo de conformidad con las indicaciones de la ARL.

A pesar de ello el reintegro al proyecto es imposible debido a que: i, las actividades en el proyecto finalizaron para el mes de diciembre del año 2021; ii, el contrato de trabajo suscrito entre las partes es obra por lo que su duración se sujeta a la duración del proyecto; iii, se invita al señor Neder Cahntaca a reintegrarse a trabajar en la ciudad de Barranquilla donde la empresa tiene otro proyecto donde se le puede garantizar su vivienda y su trabajo; se le indica al señor Neder Cahntca, que se reubicaría en el cargo de almacenista para facilitar que atienda las recomendaciones médicas.

20. El 4 de febrero el señor Neder Chantaca se presenta ante la IPS Prosalud a realizarse un examen médico laboral, donde se revisa su estado de salud atendiendo su historia clínica. El medico conceptúa que su recuperación es satisfactoria y se puede reintegrar a su trabajo atendiendo algunas recomendaciones.

21. El 7 de febrero del 2022, mediante comunicación escrita se le indicó al señor Neder Chantca, la imposibilidad de reintegrarlo a otros proyectos debido a que es requisito para ingreso tener entrenamiento y certificación de aptitud para trabajo seguro en alturas, y por las recomendaciones de la ARL y el médico laboral no puede realizar trabajos a más de 1.45 metros de altura.

El departamento de seguridad y salud en el trabajo de la empresa procedió a estudiar la posibilidad que el señor Neder Chantaca, ingresa a otro proyecto, sin embargo, se concluyó que era imposible debido a que por políticas de nuestros clientes todo trabajador que ingrese a un proyecto, independientemente del cargo que ocupe, debe aportar dentro de su papelería certificados de aptitud para trabajo seguro en alturas.

22. Debido a la imposibilidad de ingreso a otro proyecto se optó por invitar al señor Neder Chantaca que Realizara trabajo en casa, a pesar que por su naturaleza el cargo para el que se contrató se debe realizar de manera presencial y requiere de actividades manuales. En este sentido el señor Neder Chantaca se encuentra desde su hogar realizando actividades de capacitación de manera virtual.

23. El día 23 de febrero del 2022, el señor Neder Chantaca, se acerca a la Clínica de Urabá, donde le otorgan incapacidad del 23 de febrero hasta el 24 de marzo del 2022.

24. El día 1 de marzo, ARL Sura mediante comunicado notifica al señor Neder Chantaca, sobre la calificación de pérdida de capacidad laboral, en la que se indicó que de conformidad con el dictamen de calificación de secuelas por accidente de trabajo se determinó que su pérdida de capacidad laboral es equivalente a 0%.

25. El señor Neder Chantaca, apela el dictamen de perdida de capacidad laboral emitido por ARL Sura, por lo que es remitido a la Junta Regional de Calificación de Invalidez.

26. El día 8 de abril la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Antioquia, brinda un dictamen de determinación de origen y/o perdida de capacidad laboral y ocupacional, en la cual se indica que el señor Neder Chantaca, presenta un 0% de pérdida de capacidad laboral.

27. El día 8 de abril, el señor Neder Chantaca, se acerca a la Clínica de Urabá, donde le prorrogan la incapacidad desde el 25 de marzo hasta el 23 de abril del 2022.

28. El día 25 de abril, el señor Neder Chantaca, se acerca a Comfama San Ignacio IPS, donde prorrogan su incapacidad desde el 25 de abril hasta el 24 de mayo del 2022.

29. El día 25 de mayo, el señor Neder Chantaca, se acerca a Comfama IPS, donde le prorrogan su incapacidad desde el 25 de mayo al 10 de junio del 2022.

30. El día 6 de junio del 2022, el señor Neder Chantaca se acerca a Promotora Clínica Zona Franca de Urabá S.A.S., donde le conceden incapacidad desde el 6 de junio hasta el 5 de julio del 2022.

En atención a los hechos anteriormente relatados procedo a realizar una aclaración de las razones por las cuales se busca dar por terminado el contrato de trabajo del señor Neder Chantaca:

1. Culminación del proyecto y actividades en el municipio de Apartadó: con el trabajador se suscribió un contrato de trabajo por obra, según el cual en el artículo 10°, el término de duración se proyectaba hasta que se ejecutara un 60% de las instalaciones hidráulicas en el proyecto. Ahora el proyecto culminó durante el mes de diciembre del año 2021, periodo en el cual el señor Neder Chantaca, estaba incapacitado; aun así, se continuó manteniendo en nómina y en planilla de seguridad social hasta hoy.

En concordancia con el numeral 1 Acápites del artículo 61 del código sustantivo del trabajo es una causal de terminación del contrato de trabajo la terminación de la obra o la labor contratada; al igual que la contenida en el numeral A, acápite 15 del artículo 62 del código sustantivo del trabajo La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter de profesional, así como cualquiera otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días...

2. Imposibilidad de ingreso a obra: se ha intentado proceder al reintegro del señor Neder Chantaca, a diferentes proyectos, pero por condiciones del área de seguridad y salud en el trabajo de nuestros clientes impiden el ingreso debido a que no es apto para realizar trabajo seguro en alturas.

3. Imposibilidad de teletrabajo: debido a la naturaleza del cargo para que se contrató y de otros cargos en los que se puede reintegrar el señor Neder Chantaca, es imposible que se puedan realizar estas actividades a distancia, toda vez que para ser oficial de obra o almacenista esencialmente debe realizar su trabajo presencial en un proyecto de construcción, requiere realizar actividades manuales, acceder a materiales e insumos que se encuentran y deben entregarse en obra, además de realizar adecuaciones según medias en el proyecto.

4. Recuperación y rehabilitación del empleado: al señor Neder Chantaca, se le prestaron y facilitaron los medios para que cuidara de su salud y se recuperara de la lesión que sufrió el pasado 28 de agosto del 2021, de tal manera que se mantuvo en nómina y afiliado al sistema de seguridad social todo el tiempo por el que estuvo incapacitado, se le pagaron sus salarios, se hizo seguimiento constante a su estado de salud y a la evolución de su recuperación, fue así como al momento de evidenciar y tener soporte de su recuperación por parte de la ARL se procedió a buscar su reintegro, el cual como ya se mencionó a sido imposible para trabajar en obra. Tanto ARL Sura como la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Antioquia, han demostrado que el señor Neder Chantaca se ha recuperado y no presenta merma alguna en su capacidad para trabajar.

5. No aplicación de la estabilidad laboral reforzada: El señor Neder Chantaca, no presenta, no ha acreditado ninguna limitación física, psíquica o sensorial de carácter moderada, tampoco ha demostrado una pérdida de capacidad laboral moderada o superior al 15% de su capacidad para laboral. Por el contrario, presentaba algunos quebrantos en su salud los cuales ya fueron superados de conformidad con la información suministrada por la ARL tratante, situación que por sí sola no basta para invocar el amparo de la figura de la estabilidad laboral reforzada.

II. FUNDAMENTOS DE LA PETICIÓN

CONFIGURACION DE LA JUSTA CAUSA PARA EL DESPIDO: Manifiesta el peticionario que la causal por la cual se busca dar por terminado el contrato de trabajo del señor Neder Chantaca se encuentra contenida en el numeral A, acápite 15 del artículo 62 del código sustantivo del trabajo. La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter de profesional, así como cualquiera otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días.

DE LA CAUSAL OBJETIVA: Que el señor Neder Chantaca suscribió contrato por obra o labor contratada el 25 de junio de 2021 con la razón social JIM José Isidro Moreno Hidráulica S.A.S., en el mes de diciembre del año 2021, se dio por culminado el proyecto y actividades en el municipio de Apartadó, dicha causal se encuentra contenida en el numeral 1 Acápites del artículo 61 del código sustantivo del trabajo es una causal de terminación del contrato de trabajo la terminación de la obra o la labor contratada.

Periodo en el cual el señor Neder Cahntaca, estaba incapacitado; aun así, se continuó manteniendo en nómina y en planilla de seguridad social.

DEL TRASLADO DE LA SOLICITUD: Que mediante radicado de salida 08SE202271504500001480 del 4/08/2022, el despacho le corre traslado de la solicitud de terminación de contrato de trabajo al señor Neder José Chantaca, quien ostenta el cargo oficial de obra de la razón social JIM JOSE ISIDRO MORENO HIDRAULICA S.A.S.

III. PRUEBAS ALLEGADA EN EL TRAMITE.

Dentro del trámite se tuvieron en cuentas las siguientes pruebas:

1. Contrato de trabajo por obra labor
2. Incapacidad del 28 de agosto al 3 de septiembre del 2021.
3. Incapacidad del 4 de septiembre al 11 de septiembre del 2021.
4. Incapacidad del 12 de septiembre al 21 de septiembre del 2021.
5. Incapacidad del 22 de septiembre al 24 de septiembre del 2021.
6. Incapacidad del 25 de septiembre al 9 de octubre del 2021.
7. Incapacidad del 10 de octubre al 24 de octubre del 2021.
8. Incapacidad del 25 de octubre al 26 de octubre del 2021.
9. Incapacidad del 27 de octubre al 25 de noviembre del 2021.
10. Incapacidad del 26 de noviembre al 25 de diciembre del 2021.
11. Incapacidad del 28 de diciembre del 2021 al 16 de enero del 2022.
12. Incapacidad del 17 de enero al 3 de febrero del 2022.
13. Incapacidad del 23 de febrero al 24 de marzo del 2022.
14. Incapacidad del 25 de marzo al 23 de abril del 2022.
15. Incapacidad del 25 de abril al 24 de mayo del 2022.
16. Incapacidad del 25 de mayo al 10 de junio del 2022.
17. Incapacidad del 6 de junio al 5 de julio del 2022.
18. Comunicado de ARL Sura para el reintegro al trabajo y recomendaciones para el desempeño laboral.
19. Concepto medico laboral del 4 de febrero del 2022 de la IPS Prosalud.
20. Comunicado de reintegro laboral del 1 de febrero del 2022.
21. Comunicado de reintegro laboral del 7 de febrero del 2022.
22. Listado de requisitos de ingreso de personal del proyecto H&M del centro comercial Jardín Plaza-Cúcuta.
23. Documentación requerida para cada contratista y personal de interventoría para el proyecto Hospital de Usme.
24. Requisitos de ingreso contratista a proyectos de Constructora Colpatría.
25. Acta de reincorporación socio laboral.
26. Comunicado de ARL Sura del 01 de marzo del 2022, sobre la calificación de pérdida de capacidad laboral.
27. Respuesta de la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Antioquia, del 8 de abril del 2022.
28. Acta de finalización de obra.

IV. CONSIDERACIONES DEL DESPACHO

Dentro del desarrollo de la actividad administrativa, el Ministerio a través de sus funcionarios, tiene la misión de velar por que las normas de carácter general se cumplan en su integridad, con base en las diferentes opciones que le señala el artículo 4 del código de procedimiento administrativo y de lo contencioso administrativo, se proyectan amplias gamas de medidas tanto preventivas como de tipo sancionatorio. Su ejercicio y los objetivos que en ella se pretenden, es lo que la doctrina llama policía del trabajo.

La protección preconizada en la norma transcrita ut supra, se predicaría para todo trabajador que se encuentra en estado de vulnerabilidad con respecto a la Empresa o Entidad empleadora que pretende la desvinculación en forma abusiva.

• EXISTENCIA DE UNA JUSTA CAUSAL DE DESPIDO

Sin embargo, cuando exista una causal objetiva para la terminación del contrato de trabajo, la situación es diferente, pues el empleador, debe demostrar ante la autoridad administrativa del Ministerio de Trabajo, que la razón de la desvinculación, no es el estado de salud del trabajador, sino la existencia de una causal objetiva de despido, que puede ser una de las justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo, establecidas en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, cuya estructuración no tiene nada que ver con el estado de salud del Trabajador.

Terminación del contrato de trabajo

El artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo establece las causales de terminación del contrato de trabajo, así:

"ARTICULO 61. TERMINACION DEL CONTRATO.

1. El contrato de trabajo termina:

- a). Por muerte del trabajador
- b). Por mutuo consentimiento
- c). Por expiración del plazo fijo pactado
- d). Por terminación de la obra o labor contratada
- e). Por liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento
- f). Por suspensión de actividades por parte del empleador durante más de ciento veinte (120) días
- g). Por sentencia ejecutoriada
- h). Por decisión unilateral en los casos de los artículos 7o., del Decreto-ley 2351 de 1965, y 6o. de esta ley.
- i). Por no regresar el trabajador a su empleo, al desaparecer las causas de la suspensión del contrato.

2. En los casos contemplados en los literales e) y f) de este artículo, el empleador deberá solicitar el correspondiente permiso al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social e informar por escrito a sus trabajadores de este hecho. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social resolverá lo relacionado con el permiso en un plazo de dos (2) meses. El cumplimiento injustificado de este término hará incurrir al funcionario responsable en causal de mala conducta sancionable con arreglo al régimen disciplinario vigente".

El empleador para la terminación del vínculo laboral puede alegar cualquiera de las justas causas establecidas de forma taxativa en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo.

"ARTICULO 62. TERMINACION DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA.

Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:

A). Por parte del empleador:

1. El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido.
2. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el {empleador}, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo.
3. Todo acto grave de violencia, injuria o malos tratamientos en que incurra el trabajador fuera del servicio, en contra del {empleador}, de los miembros de su familia o de sus representantes y socios, jefes de taller, vigilantes o celadores.
4. Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.
5. Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo o en el desempeño de sus labores.
6. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.
7. La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto; o el arresto correccional que exceda de ocho (8) días, o aun por tiempo menor, cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para justificar la extinción del contrato.
8. El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa.
9. El deficiente rendimiento en el trabajo en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del empleador.
10. La sistemática inejecución, sin razones válidas, por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales.
11. Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento.
12. La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico del {empleador} o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.
13. La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada.
14. El reconocimiento al trabajador de la pensión de la jubilación o invalidez estando al servicio de la empresa.
15. La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter de profesional, así como cualquiera otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime al {empleador} de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad.

Así las cosas, es necesario que exista una justa causa y previo a la desvinculación, el empleador hubiere realizado un procedimiento de descargos al trabajador, dándole el tiempo y la oportunidad para controvertir las acusaciones a él imputadas. Adicionalmente, que la decisión de terminación del contrato sea proporcional con la falta cometida, la Corte Suprema de Justicia también ha advertido que la desvinculación del trabajador aforado debe hacerse con el cumplimiento de la ritualidad del proceso disciplinario, en el que se tiene que garantizar el proceso disciplinario, en el que se tiene que garantizar el derecho de contradicción y defensa del trabajador al que se le está endilgando una causal de justo despido, pues si el trabajador no procede a

despedir en debida forma, no puede alegar dentro de la demanda que opero dentro de la legalidad y que realizo el despido amparado en una justa causa, aunque presente en el juicio las pruebas para ello, pues así lo ha advertido la Corte Suprema de Justicia.

POSICIÓN DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA SOBRE LOS DESPIDOS CON JUSTA CAUSA.

En virtud de la Sentencia C-593 de 2014, respecto a la necesidad de adelantar un procedimiento disciplinario previo en los casos de despidos con justa causa, se presentó la siguiente inquietud: ¿los despidos con justa causa son una sanción disciplinaria?, en ese orden de ideas, la Corte Suprema de Justicia mediante varios pronunciamientos (Sentencias CSJ SL 15245 de 2014, SL 670 de 2018 y SL 1077 de 2018) siendo el más reciente de ellos mediante sentencia del 8 julio de 2020, explicó que los despidos con justa causa no se consideran una "sanción disciplinaria" y por ende, el trámite disciplinario previo establecido en el artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo y regulado por la Sentencia C-593 de 2014 no resulta aplicable para estos despidos.

Ahora bien, se advirtió que en aquellos casos en los cuales, en convenciones o pactos colectivos de trabajo, reglamentos internos, políticas u otros documentos aplicables a una empresa en específico, se disponga de manera expresa un procedimiento previo a proceder con una terminación con justa causa, deberá agotarse dicho trámite.

De igual manera, se aclaró que si bien los presupuestos de la Sentencia C-593 de 2014 no aplican para el caso de un despido que, aunque no son una sanción disciplinaria, esto no implica que el trabajador no cuente con la oportunidad de ejercer su derecho de defensa y contradicción, razón por la cual, será necesario contar con los soportes documentales que acrediten que previo al despido el trabajador pudo dar su versión de los hechos que fundamentaron la justa causa para terminar el vínculo laboral.

Así mismo, y antes de pronunciarse el Despacho, es oportuno señalar lo dispuesto por el artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el artículo 41 del Decreto Legislativo 2351 de 1965 y modificado por el artículo 20 de la Ley 584 de 2000, en virtud del cual, los funcionarios del Ministerio de Trabajo, no se encuentran facultados para declarar derechos individuales, ni definir controversias cuya decisión esté atribuida a los Jueces de la República.

Igualmente, antes de adentrarse al caso en estudio, quiere este Despacho anotar que, el artículo 26 de la ley 361 de 1997, fundamento legal de la estabilidad laboral reforzada de trabajadores con problemas de salud, encierra una presunción legal, consistente en que, el despido del trabajador se hace motivado por la discriminación a razón de su estado de salud, presunción esta que le corresponde desvirtuar al empleador, por tal, en cabeza de este recae la carga de la prueba. Además en la medida que a la estabilidad laboral reforzada del artículo 26 de la precitada ley, se le ha dado manejo de derecho fundamental; para desvirtuar la presunción antes dicha, y así poder levantar el amparo al trabajador, se hace mucho más rigurosa la exigencia sobre la prueba en la que se ampara la causal que fundamenta la solicitud, esta debe tener un grado de contundencia tal que no deje la más mínima duda, que esa es la real razón por la que se está solicitando el permiso, pues solo sobre la certeza total al respecto procede la autorización de despido o terminación del contrato de trabajo.

Con todo, el amparo que se desprende del artículo 26 de la ley 361 de 1997, este es, la estabilidad laboral reforzada a los trabajadores con problemas de salud, no puede entenderse como absoluto, en la medida que dicho amparo finiquita al demostrarse en forma exhaustiva, que se presentó una justa causa de despido y que se respetó el debido proceso, o que se dio cualquier otra causal objetiva que lleva a la necesaria terminación de la relación laboral existente entre el trabajador emparado y su empleador.

En el caso en estudio se solicita autorización para despedir al señor Neder Chantaca, dicha solicitud se fundamenta en justa causa de terminación de contrato de trabajo contemplada en el numeral A, acápite 15 del artículo 62 del código sustantivo del trabajo. La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter de profesional, así como cualquiera otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo,

cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días., al encontrarse incapacitado desde el 28 de agosto de 2021, con diagnóstico de contractura muscular.

Con oficio de fecha 10 de agosto de 2022, el despacho requiere a la razón social, JIM JOSE ISIDRO MORENO HIDRAULICA SAS., aporte de la siguiente documentación:

1. La implementación al interior de la Empresa del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo.
2. Se debe oficiar a la Administradora de Riesgos Laborales para que se informe sobre la participación del trabajador en los programas terapéuticos y en los tratamientos médicos necesarios para su recuperación y rehabilitación funcional y ocupacional.
3. El acatamiento por parte del empleador de las recomendaciones médicas prescritas en favor del trabajador.
4. Se debe oficiar a la Administradora de Riesgos Laborales para que se informe sobre la existencia de un proceso de rehabilitación laboral (si el trabajador tenía la posibilidad de reincorporarse al trabajo), en donde se determinen los recursos y las acciones adelantadas por la Empresa con la finalidad de equiparar las capacidades y aptitudes del trabajador en situación de discapacidad con las exigencias de desempeño en el ambiente laboral. Sobre el particular se considerará lo siguiente:
 - La relación de los cargos en la empresa, para lo cual se exigirá dentro de las pruebas documentales la presentación del organigrama.
 - La existencia de los estudios de puesto de trabajo y las actividades de reinducción y de reentrenamiento en los procesos de la empresa, según las aptitudes físicas, psicológicas y técnicas con las que debe contar el trabajador en ese cargo o en otros posibles.
5. La adaptación del puesto de trabajo y los cambios administrativos y organizacionales que se desarrollaron para compensar las capacidades y aptitudes del trabajador, así como las acciones llevadas a cabo para garantizar la reincorporación o reubicación en condiciones de desempeño eficiente, seguridad y confort.
6. Las razones de fondo y debidamente motivadas, expuestas por el empleador para manifestar que, con posterioridad al proceso de rehabilitación y reincorporación, el desarrollo de las actividades y funciones designadas al trabajador en condición de discapacidad o debilidad manifiesta resultó efectivamente incompatible e insuperable en el correspondiente

Con radicado de ingreso 11EE2022710504500000995 del 18 de agosto de 2022, la razón social, JIM JOSE ISIDRO MORENO HIDRAULICA SAS., aporte de lo siguiente:

"(...)En atención al comunicado que corre traslado a la solicitud de terminación del vínculo laboral del señor Neder Jose Chantaca Perez con JIM Jose Isidro Moreno Hidráulica S.A.S., procedo a pronunciarse respecto a dicha solicitud:

1. de debe oficiar a la Administradora de Riesgos Laborales para que se informe sobre la participación del trabajador en los programas terapéuticos y en los tratamientos médicos necesarios para su recuperación y rehabilitación funcional y ocupacional.

R.: El día viernes 13 de agosto se procedió a oficiar a ARL Sura, vía correo electrónico a la asesora del caso, la señora Rocio Ruiz Quiroga, para que se pronunciaran y atendieran la solicitud de la inspectora del trabajo. Eu dicho comunicado se reenvió el correo con los anexos que se nos enviaron.

2. El acatamiento por parte del empleador de las recomendaciones médicos prescritas en favor del trabajador.

R.: Por parte de JIM Hidráulica S.A.S. se ha hecho seguimiento vía telefónica a la recuperación y rehabilitación del trabajador. El 25 de enero ARL Sura, nos facilita comunicado indicando que de conformidad

con las condiciones de salud del señor Neder Chantaca, presenta una evolución satisfactoria y apta para reintegrarse y ejercer su cargo como oficial de obra, atendiendo las siguientes recomendaciones:

- Se recomienda que para realizar el cargue de objetos es más fácil cargarlos lo más cerca al cuerpo evitando así sobre cargar un solo lado de su cuerpo.
- La zona de trabajo recomendada para evitar forzar la columna es la ubicada entre la altura de los ojos y el ombligo.
- En tareas que amerite manipulación manual de cargas se sugiere sea con pesos inferiores 15kg a manipular de manera bimanual, en caso de superar el peso se recomienda hacer uso de ayuda mecánica o técnica de trabajo en equipo.
- Debe realizarse proceso de inducción y entrenamiento en las actividades que se le asignen y este debe quedar documentado.

En atención a esta información se procedió a estudiar el caso del señor Neder Chantaca, por parte del área de seguridad y salud en el trabajo de JIM Jose Isidro Moreno Hidráulica S.A.S. primero se optó por invitarlo a realizar capacitaciones del área de seguridad y salud en el trabajo de ARL Sura desde la comodidad de su hogar; al poco tiempo se estudió la posibilidad de reintegrarlo a otro proyecto (obra), en el cargo de almacenista, sin embargo fue imposible debido a que por concepto del médico ocupacional no es apto para realizar trabajo en alturas, y esta es una condición para el ingreso a obra impuesta por políticas de nuestros clientes, todo el tiempo se le solicitó estar en su hogar atendiendo las recomendaciones médicas. Por último, el proyecto para el cual se contrató culminó para el mes de diciembre del año 2021, por lo que es imposible reintegrarlo al mismo proyecto. Para el 7 de febrero se comunica al señor Neder Chantaca, la imposibilidad de reintegrarlo a otro proyecto debido a la restricción que tiene para realizar trabajos a más de 1.45 metros de altura.

Debido a la imposibilidad de ingreso a otro proyecto se optó por invitar al señor Neder Chantaca, a que realizara trabajo en casa en un ambiente seguro, familiar y propicio para buscar su recuperación, a pesar que por su naturaleza el cargo de oficial de obra para el que se contrató se debe realizar de manera presencial y requiere de actividades manuales. En este sentido el señor Neder Chantaca se encuentra desde su hogar realizando actividades de capacitación de manera virtual.

3. Se debe oficiar a la Administradora de Riesgos Laborales para que se informe sobre la existencia de un proceso de rehabilitación laboral (si el trabajador tenía la posibilidad de reincorporarse al trabajo), en donde se determinen los recursos y las acciones adelantadas por la Empresa con la finalidad de equiparar las capacidades y aptitudes del trabajador en situación de discapacidad con las exigencias de desempeño en el ambiente laboral. Sobre el particular se considerará lo siguiente:
 - La relación de los cargos en la empresa, para lo cual se exigirá dentro de las pruebas documentales la presentación del organigrama.
 - La existencia de los estudios de puesto de trabajo y las actividades de reinducción y de reentrenamiento en los procesos de la empresa, según las aptitudes físicas, psicológicas y técnicas con las que debe contar el trabajador en ese cargo o en otros posibles.
 - La adaptación del puesto de trabajo y los cambios administrativos y organizacionales que se desarrollan para compensar las capacidades y aptitudes del trabajador, así como las acciones llevadas a cabo para garantizar la reincorporación o reubicación en condiciones de desempeño eficiente, seguridad y confort.

R: El día viernes 13 de agosto se procedió a oficiar a la ARL SURA, vía correo electrónico a la asesora del caso, la señora Rocío Ruiz Quiroga, para que se pronunciara y atendiera la solicitud de la Inspectora de Trabajo. En dicho comunicado se reenvió el correo con los anexos que nos enviaron.

En todo caso para colaborar con la gestión de la Inspectora de Trabajo facilito: organigrama y relación de cargos de Jim Hidraulica S.A.S., estudio de puesto de trabajo de oficial de obra, certificados de formación de ARL SURA sobre el cuidado de su salud mental en tiempos de coronavirus (covid -19). Aprendiendo a vivir

el cambio, prevención de accidentes por caídas a nivel, comunicación asertiva, comité paritario de seguridad y salud en el trabajo copasst.

Sobre la adaptación del puesto de trabajo y los cambios administrativos y organizacionales que se desarrollan para compensar las capacidades y aptitudes del trabajador, así como las acciones llevadas a cabo para garantizar la reincorporación o reubicación en condiciones de desempeño eficiente, seguridad y confort, debido a la imposibilidad de ingresar a otro proyecto se procedió a coordinar con el trabajador trabajo desde casa realizando actividades de capacitación con la ARL, sin embargo, estas actividades se limitaron al mes de febrero debido a que la incapacidad del señor Neder Chantaca, concluía el 3 de febrero y se contaba con el concepto médico y el de la ARL, indicando que había tenido una recuperación satisfactoria, a pesar de ello presenta de nuevo una incapacidad desde el 23 de febrero que se ha prorrogado al día de hoy.(...)"

Que la razón social JIM JOSE ISIDRO MORENO HIDRAULICA S.A.S., se encuentra afiliada a la ARL SURA.

Que mediante requerimiento 08SE2022710504500002268, del 10 de noviembre de 2022, el despacho solicita a la ARL SURA aporte de la siguiente documentación:

1. Informe sobre la participación del señor Neder Chantaca Perez, identificado con cedula de ciudadanía 1073974333, quien ostenta el cargo de oficial de obra de la razón social Hidráulica S.A.S., en los programas terapéuticos y en los tratamientos médicos necesarios para su recuperación y rehabilitación funcional y ocupacional.
2. Informe sobre la existencia de un proceso de rehabilitación laboral (si el trabajador tenía la posibilidad de reincorporarse al trabajo), en donde se determinen los recursos y las acciones adelantadas por la Empresa con la finalidad de equiparar las capacidades y aptitudes del trabajador en situación de discapacidad con las exigencias de desempeño en el ambiente laboral. Sobre el particular se considerará lo siguiente:

- Existencia de los estudios de puesto de trabajo y las actividades de reinducción y de reentrenamiento en los procesos de la empresa, según las aptitudes físicas, psicológicas y técnicas con las que debe contar el señor Neder Chantaca en ese cargo o en otros posibles.

- La adaptación del puesto de trabajo y los cambios administrativos y organizacionales que se desarrollaron para compensar las capacidades y aptitudes del trabajador, así como las acciones llevadas a cabo para garantizar la reincorporación o reubicación en condiciones de desempeño eficiente, seguridad y confort.

Que el 9 de diciembre de 2022, la ARL SURA da respuesta a la petición realizada:

"(...) En atención a su comunicado radicado en esta administradora bajo el oficio 13EE2022721100000021561 del 22 de junio de 2022; donde nos solicita:

1. Informe sobre la participación del señor Neder Chantaca Perez, identificado con cedula de ciudadanía 1073974333, quien ostenta el cargo de oficial de obra de la razón social Hidráulica S.A.S., en los programas terapéuticos y en los tratamientos médicos necesarios para su recuperación y rehabilitación funcional y ocupacional.

Dando alcance a petición adjuntamos la relación de servicios Médicos a los cuales esta administradora ha generado autorización para garantizar recuperación y rehabilitación funcional y ocupacional del trabajador NEDER JOSE CHANTACA PEREZ cc: 1073974333 (folio 1).

2. Informe sobre la existencia de un proceso de rehabilitación laboral (si el trabajador tenía la posibilidad de reincorporarse al trabajo), en donde se determinen los recursos y las acciones adelantadas por la Empresa con la finalidad de equiparar las capacidades y aptitudes del trabajador en situación de

discapacidad con las exigencias de desempeño en el ambiente laboral. Sobre el particular se considerará lo siguiente:

Verificando el estado del caso actual el trabajador actualmente cumplió con su proceso clínico hasta determinar su mejoría médica máxima por lo que se procedió con proceso de calificación de pérdida de capacidad laboral la cual por parte de ARL SURA se determinó 0% y fue ratificada por parte de JUNTA REGIONAL DE CALIFICACION DE INVALIDEZ DE ANTIOQUIA SALA 3 el 6 abril 2022 a la cual esta administradora se adhirió, sin embargo por controversia actualmente trabajador cuenta con programación de valoración por parte de sala 3 Junta nacional de calificación de Invalidez el día 13-03-2023 Hora: 13:45pm presencial. Sin tratamientos de rehabilitación pendientes.

Por otro lado, informamos que el trabajador no cuenta con criterios que impidan su reintegro laboral a la fecha, y se deben definir las condiciones de reintegro por parte del empleador fundamentado en el art 6, literal l) Resolución 3050 de 2022.

Responsabilidades de los empleadores y contratantes i) Ubicar al trabajador objeto del programa atendiendo las recomendaciones o restricciones emitidas por el médico tratante y/o el Programa de Rehabilitación Integral en un cargo compatible con sus capacidades y aptitudes, para lo cual deberán efectuar los movimientos de personal que sean necesarios.

3. Existencia de los estudios de puesto de trabajo y las actividades de reinducción y de reentrenamiento en los procesos de la empresa, según las aptitudes físicas, psicológicas y técnicas con las que debe contar el señor Neder Chantaca en ese cargo o en otros posibles.

Revisada la petición los documentos solicitados son responsabilidad del empleador, fundamentado en art 6, literal l) Resolución 3050 de 2022 Responsabilidades de los empleadores y contratante "Realizar los estudios de puesto de trabajo necesarios para el desarrollo del Programa de Rehabilitación integral y Reincorporación Ocupacional y Laboral...". Teniendo en cuenta lo mencionado no es posible adjuntar documentación al respecto.

4. La adaptación del puesto de trabajo y los cambios administrativos y organizacionales que se desarrollaron para compensar las capacidades y aptitudes del trabajador, así como las acciones llevadas a cabo para garantizar la reincorporación o reubicación en condiciones de desempeño eficiente, seguridad y confort.

Revisada la petición los documentos solicitados son responsabilidad del empleador, fundamentado en art 6, literal l) Resolución 3050 de 2022 Responsabilidades de los empleadores y contratantes i) Ubicar al trabajador objeto del programa atendiendo las recomendaciones o restricciones emitidas por el médico tratante y/o el Programa de Rehabilitación Integral en un cargo compatible con sus capacidades y aptitudes, para lo cual deberán efectuar los movimientos de personal que sean necesarios, por lo que no es posible adjuntar documentación al respecto.(...)"

El artículo 6, literal l) Resolución 3050 de 2022 Responsabilidades de los empleadores y contratantes

Artículo 6º. Responsabilidades de los empleadores y contratantes. Las responsabilidades de los empleadores y contratantes conforme al presente manual son las siguientes:

- a) Gestionar el Programa de rehabilitación integral para la reincorporación laboral y ocupacional, en el marco del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- b) Acatar las obligaciones establecidas en el manual de rehabilitación vigente publicado por Ministerio del Trabajo.
- c) Garantizar de manera oportuna la participación de los trabajadores en el Programa de Rehabilitación Integral.

- d) Informar al asegurador el cumplimiento de los compromisos generados en el desarrollo del Programa de Rehabilitación Integral para la reincorporación laboral y ocupacional de que trata la presente resolución.
- e) Articular en los sistemas de vigilancia epidemiológica el componente de rehabilitación integral que permita hacer seguimiento a los eventos de salud para identificar e intervenir tempranamente los riesgos que afectan la funcionalidad y el funcionamiento en la población de trabajadores.
- f) Capacitación, asesoría, entrenamiento, asistencia técnica e implementar en el Programa de Rehabilitación Integral para la Reincorporación Laboral y Ocupacional de los Trabajadores utilizando las tecnologías de la comunicación, inteligencia artificial y realidad virtual en los aspectos, acciones y actividades que sean pertinentes.
- g) Aportar el detalle de cargos y funciones que realiza el trabajador siniestrado con el fin de dirigir en forma más puntual las recomendaciones emitidas por el médico tratante en su rehabilitación funcional.
- h) Atender las recomendaciones o restricciones laborales de reintegro laboral; una vez termina el proceso de rehabilitación en un término no superior a diez (10) días, el trabajador debe ser objeto de las evaluaciones médicas ocupacionales propias del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, en cumplimiento a lo establecido en la Resolución 2346 de 2007 o la norma que modifique, adicione o sustituya.
- i) Ubicar al trabajador objeto del programa atendiendo las recomendaciones o restricciones emitidas por el médico tratante y/o el Programa de Rehabilitación Integral en un cargo compatible con sus capacidades y aptitudes, para lo cual deberán efectuar los movimientos de personal que sean necesarios.
- j) Es responsable sobre las acciones de reconversión de mano de obra.
- k) Permitir y facilitar al trabajador su participación en los programas necesarios para lograr su recuperación funcional.
- l) Realizar los estudios de puesto de trabajo necesarios para el desarrollo del Programa de Rehabilitación integral y Reincorporación Ocupacional y Laboral, así mismo, llevar un historial de los estudios realizados.

Parágrafo. Los empleadores y contratantes que no puedan cumplir las recomendaciones o restricciones emitidas por el profesional de la salud tienen la obligación de informar al trabajador, a la Administradora de Riesgos Laborales, con copia a la Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo, las razones que impiden su cumplimiento y articular las acciones necesarias que permitan la orientación laboral y ocupacional del trabajador.

Frente a la causal objetiva que alega la razón social, el despacho evidencia que la razón social JIM JOSE ISIDRO MORENO HIDRAULICA S.A.S., aporta acta de terminación y entrega de obra

Así las cosas, una vez verificado el acervo documental del expediente, se puede apreciar en la solicitud del trámite de terminación de contrato de trabajo con justa causa:

- Descripción de cargos de la razón social JIM JOSE ISIDRO MORENO HIDRAULICA S.A.S.
- Acta de reincorporación socio laboral del 7 de febrero de 2022.
- Oficio de reincorporación laboral del 7 de febrero de 2022.
- Copia de organigrama organizacional de la razón social JIM JOSE ISIDRO MORENO HIDRAULICA S.A.S.
- Recomendaciones para el desempeño ocupacional emitido por la ARL SUÑA, de fecha 25 de enero 2022.

Que mediante oficio de fecha 7 de febrero de 2022, remitido al señor Neder Chantaca la razón social indica:

"JIM HIDRAULICA S.A.S., en aras de cumplir con su reintegro laboral internamente reviso cada uno de los proyectos vigentes para lograr validar a través de nuestro equipo de seguridad y salud en el trabajo, la posibilidad de realizar su reintegro, sin embargo nuestros clientes se ciñen a sus políticas internas, de este modo no es posible hacer su reintegro de manera presencial a uno de nuestros proyectos. Es por ello que ,

se le notifica que su reintegro laboral se realizara a través de la modalidad trabajo en casa a partir de la fecha."

Si bien, se puede apreciar que, la razón social indica a este ente Ministerial mediante memorial del 18/08/2022, lo siguiente:

Imposibilidad de ingreso a obra: se ha intentado proceder al reintegro del señor Neder Chantaca, a diferentes proyectos, pero por condiciones del área de seguridad y salud en el trabajo de nuestros clientes impiden su ingreso debido a que no es apto para realizar trabajo seguro en alturas.

- Que la razón social realiza aporte del organigrama y descripción de cargos en el manual de funciones de la misma y en esta se evidencia la existencia de los cargos: gerencia, dirección administrativa, auxiliar administrativo, servicios generales, administrativo (compra, auxiliar de compra, mensajería, gestión humana, contabilidad, auxiliar contable, seguridad y salud en el trabajo, inspectores sst, asistente sst, ingeniería, licitadores y presupuestos, conceptualización técnica de proyectos), operativos (coordinador de proyectos, residente de obra, maestro, oficial ayudante, ambiental).

Imposibilidad de teletrabajo: debido a la naturaleza del cargo para que se contrato y de otros cargos en los que se puede reintegrar el señor Neder Chantaca, es imposible que se puedan realizar estas actividades a distancia, toda vez que para ser oficial de obra o almacenista esencialmente debe realizarse su trabajo presencial en un proyecto de construcción, requiere realizar actividades manuales, acceder a materiales e insumos que se encuentran y deben entregarse en obra, a demás de realizar adecuaciones según medias en el proyecto.

Recuperación y rehabilitación del empleado: al señor Neder Chantaca, se le presaron y facilitaron los medios para que cuidara de su salud y se recuperara de su salud y se recuperara de la lesión que sufrió el pasado 28 de agosto del 2021, de tal manera que se mantuvo en nomina y afiliado al sistema de seguridad social todo el tiempo por el que ha estado incapacitado, se le pagaron sus salarios, se hizo seguimiento constante a su estado de salud y a la evolución de su recuperación, fue así como al momento de evidenciar y tener soporte de su recuperación por parte de la ARL se procedió a buscar su reintegro, el cual como ya se menciona ha sido imposible para trabajar en obra. Tanto la ARL SURA como la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Antioquia, ha demostrado que el señor Neder Chantaca se ha recuperado y no presenta merma alguna en su capacidad para trabajar.

No aplicación de estabilidad laboral reforzada: El señor Neder Chantaca, no presenta ni ha acreditado alguna limitación física, psíquica o sensorial de carácter moderada, tampoco ha demostrado una pérdida de capacidad laboral moderada o superior al 15% de su capacidad para laborar. Por el contrario, presentaba algunos quebrantos de salud los cuales ya fueron superados de conformidad con la información suministrada por la ARL tratante, situación que por si sola no basta para invocar el amparo de la figura de la estabilidad laboral reforzada.

Igualmente se evidencia en respuesta de la ARL SURA emitida a la razón social JIM JOSE ISIDRO MORENO HIDRAULICA S.A.S., el 23 de noviembre de 2022 y a este despacho Ministerial el 9 de diciembre de 2022, basando su respuesta en las condiciones de reintegro contempladas en la Resolución 3050 de 2022, artículo 6, literales i, l.

Informamos que el trabajador no cuenta con criterios que impidan su reintegro laboral a la fecha, y se deben definir las condiciones de reintegro por parte del empleador fundamentado en el art 6, literales i, l) Resolución 3050 de 2022.

i) Ubicar al trabajador objeto del programa atendiendo las recomendaciones o restricciones emitidas por el médico tratante y/o el Programa de Rehabilitación Integral en un cargo compatible con sus capacidades y aptitudes, para lo cual deberán efectuar los movimientos de personal que sean necesarios.

l) Realizar los estudios de puesto de trabajo necesarios para el desarrollo del Programa de Rehabilitación integral y Reincorporación Ocupacional y Laboral, así mismo, llevar un historial de los estudios realizados.

DEL CONCEPTO 303964 -2009/09/25, EMITIDO POR EL MINISTERIO DEL TRABAJO MANIFIESTA:

En el Sistema General de Riesgos Profesionales, cuando se trate de incapacidad generada por enfermedad o accidente de origen profesional, una vez terminado el período de incapacidad temporal originada en enfermedad profesional o accidente laboral, de conformidad con lo previsto en el artículo 4° de la Ley 776 de 2002, el empleador está en la obligación, si el trabajador recupera su capacidad de trabajo, a ubicarlo en el cargo que desempeñaba, o a reubicarlo en cualquier otro para el cual esté capacitado, de la misma categoría; de igual modo, según lo dispuesto en el artículo 8 de la misma norma, cuando se trate de trabajadores con incapacidad permanente parcial, los empleadores están obligados a ubicar al trabajador incapacitado parcialmente en el cargo que desempeñaba o a proporcionarle un trabajo compatible con sus capacidades y aptitudes, para lo cual deberán efectuar los movimientos de personal que sean necesarios

Ahora bien, frente al tema de la reubicación laboral, consideramos pertinente remitirnos al concepto que sobre el particular ha emitido la Dirección General de Riesgos Profesionales:

1. El artículo 10 ° de la Resolución 1016/89 (Por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país), establece que: "Las subprogramas de Medicina Preventiva y del Trabajo, tiene como finalidad principal la promoción, prevención y control de la salud del trabajador, protegiéndolo de los factores de riesgos ocupacionales; ubicándolo en un sitio de trabajo acorde con sus condiciones psico-fisiológicas y manteniéndolo en aptitud de producción de trabajo".

2. Que el artículo 5° del Decreto Ley 1295/94 establece que: "todo trabajador que sufra accidente de trabajo o enfermedad profesional tendrá derecho a: "asistencia médica, quirúrgica, terapéutica y farmacéutica; servicios de hospitalización; servicio odontológico; suministro de medicamentos; servicios auxiliares de diagnóstico y tratamiento; prótesis y órtesis, su reparación, y su reposición solo en casos de deterioro o desadaptación, cuando a criterio de rehabilitación se recomiende; rehabilitación física y profesional".

Por lo tanto, de acuerdo a lo anterior la rehabilitación física y profesional debe ser cubierta por la ARP y son de responsabilidad de la ARP.

De acuerdo con lo establecido en el Manual Guía de Rehabilitación y reincorporación ocupacional (Este Manual lo pueden bajar de la página web: www.fondoriesgosprofesionales.gov.co; de link publicaciones técnicas), publicado por este Ministerio, el alcance de los procesos de rehabilitación profesional puede ser:

- Reintegro laboral sin modificaciones. - Reintegro laboral CO/7 modificaciones. - Reubicación laboral temporal.
- Reubicación laboral definitiva.
- Reconversión de mano de obra.

Lo anterior significa que el responsable del programa de salud ocupacional de su empresa en coordinación con la ARL, en el marco de la rehabilitación profesional debe explorar estas posibilidades de reincorporación ocupacional para el trabajador, cumpliendo con los estándares de seguridad, confort y productividad.
(Subrayado fuera de texto)

Si definitivamente no son posibles las dos primeras alternativas mencionadas, en la opción de reconversión laboral deben revisar con base en los puestos de trabajo existentes en la empresa, la viabilidad de ofrecerle otra alternativa de ocupación laboral, a través de la reconversión laboral. Y aún así si no existiese la

posibilidad de alternativa de reubicación a pesar de la reconversión laboral, ésta la debe realizar la ARL, con base en los lineamientos dados en el Manual de rehabilitación en mención.

Finalmente, es pertinente advertir que la decisión respecto de la situación del trabajador corresponderá única y exclusivamente al empleador, la cual deberá adoptarse en derecho y con observancia plena de las disposiciones que rigen en materia laboral, siendo claro que este Ministerio de conformidad con lo establecido en el artículo 486 del CST, modificado por el artículo 20 de la Ley 584 de 2000, no se encuentra facultado para declarar derechos individuales, ni definir controversias cuya decisión está atribuida a los jueces.

En este orden de ideas y partiendo del aporte de descripción de cargos, organigrama de la razón social, concepto favorable de recuperación y calificación de pérdida laboral, el despacho puede evidenciar que no se realizó una efectiva reincorporación al señor Neder Chantaca, partiendo de la reconversión de mano de obra.

Reconversión de Mano de Obra: entrenamiento o capacitación en un arte laboral de obra diferente al habitual, debido a que las capacidades residuales del individuo le impiden el ejercicio de la misma actividad.

En mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

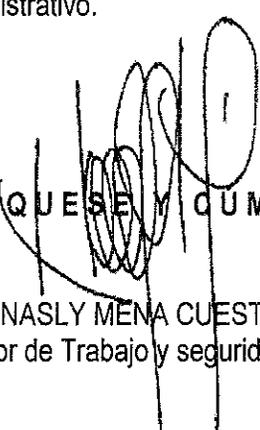
ARTÍCULO PRIMERO: NO ACCEDER, a la petición realizada por José Isidro Moreno Hernández, en calidad de representante legal de la razón social JIM JOSE ISIDRO MORENO HIDRAULICA S.A.S., con domicilio principal en la Calle 71c # 90b -05 de Bogotá D.C., identificada con NIT 900705782-2, en contra de señor Neder José Chantaca, identificado con cedula No 1.073974333, por las razones expuestas en la parte motiva de esta resolución.

ARTÍCULO SEGUNDO: NOTIFICAR a los interesados, el contenido del presente acto administrativo, 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 recurso de reposición de conformidad con el artículo 74 y siguientes del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

Dada en Apartadó Antioquia a los,

NOTIFÍQUESE Y CUMPLASE


NASLY MENA CUESTA
Inspector de Trabajo y seguridad social.

