

7120001- 003790

NOTIFICACION POR AVISO
(Artículo 69 del CPA y CA)

Valledupar Cesar, 12 de Noviembre de 2015

Señor(a)
ELIAT PEREZ LINDARTE
Manzana 70 Casa 9 Urbanización Bella Vista
Valledupar

La suscrita Auxiliar Administrativa de la Dirección Territorial Cesar **ADRIANA RINCONES CUESTAS**, conforme al artículo 69 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo procede a realizar una **Notificación** por aviso, toda vez que se citó por escrito el día 16 de Octubre de 2015. Para que el citado se presentara por sí mismo o por interpuesta persona en la Dirección Territorial Cesar del Ministerio de Trabajo, a notificarse personalmente de la Resolución N° 309 del 13 de Octubre de 2015, lo cual no ha sucedido al día de hoy. El contenido del acto administrativo que se notifica es:

Radicado del expediente: No.1436

Fecha del radicado o visita: 04 de Abril de 2014

Partes: SONESTA HOTEL VALLEDUPAR Vs ELIAT PEREZ LINDARTE

Resolución: No. 309: POR EL CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE APELACION

Fecha de expedición: 13 de Octubre de 2015

Expedido por: ELYS RODRIGUEZ LARRAZABAL Coordinadora Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites

Recursos que Proceden: No proceden Recurso alguno

Se deja constancia que la notificación se entenderá surtida al finalizar el día siguiente al de la entrega del aviso en el lugar de destino, lo cual será certificado por la empresa de correos.

Se adjunta a este aviso original íntegra de la resolución referida en cinco (5) folios.


ADRIANA RINCONES CUESTA
Auxiliar Administrativa



Libertad y Orden

MINISTERIO DEL TRABAJO

RESOLUCIÓN NÚMERO 309 DE 2015

(13 OCT 2015)

"Por el cual se resuelve un recurso de apelación"

LA COORDINADORA DEL GRUPO DE ATENCIÓN AL CIUDADANO Y TRÁMITES DE LA DIRECCIÓN TERRITORIAL DEL CESAR

En uso de la facultades legales que le confiere el artículo 26 de la ley 361 de 1997, y el artículo 2° numeral 41 del de la Resolución 002143 de 2014.

CONSIDERANDO:

Procede a resolver el Recurso de Apelación, interpuesto por la Sra. MARIA FERNANDA VILLABONA HERNANDEZ, en su calidad de Representante Legal de la Sociedad HOTELES DE UPAR S.A.A., contra la Resolución No. 00226 del 25 de agosto de 2014 a través de la cual la Inspectora del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites Dra. Isabel Machado, resolvió No autorizar a la sociedad HOTELES DE UPAR S.A.S., el permiso solicitado para terminar el contrato de trabajo de manera unilateral al señor ELIAT PEREZ LINDARTE, por encontrarse este en una estabilidad laboral reforzada y no cumplir con los presupuestos señalados por la ley 31 de 1997 y las razones expuestas en la parte emotiva de este.

Que encontrándose dentro de los términos legales, la Sra. MARIA FERNANDA VILLABONA HERNANDEZ, interpone Recurso de Apelación contra la Resolución No. 0226 del 25 de Agosto de 2014 memorial que reposa a folios 289 al 292 del expediente.

ANTECEDENTES PROCESALES:

Que mediante Resolución No. 000226 de agosto 25 de 2014 la Inspectora del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de la Dirección Territorial Cesar resolvió la solicitud de autorización para terminar con justa causa el contrato de trabajo de un trabajador de acuerdo al artículo 26 de la Ley 361 de 1997, presentado a través de la Sra. MARIA FERNANDA VILLABONA HERNANDEZ representante legal de la sociedad HOTELES DE UPAR S.A.S, contra el señor ELIAT PEREZ LINDARTE decidiendo: *NO AUTORIZAR a la sociedad HOTELES DE UPAR S.A.S, el permiso solicitado para terminar el contrato de trabajo de manera unilateral al señor ELIAT PEREZ LINDARTE, por encontrarse este en el caso estabilidad laboral reforzada y no cumplir con los presupuestos de ley y las razones expuestas en la parte motiva de este.*

Encontrándose dentro de los términos legales, la señora. MARIA FERNANDA VILLABONA HERNANDEZ representante legal de la sociedad HOTELES DE UPAR S.A.S, interpone Recurso de Apelación contra la Resolución número 000226 de 25 de agosto de 2014 memorial que reposa a folios 289 al 292 del expediente, donde se solicita modifique la Resolución No 000226 o en su defecto Revocar la Resolución No. 000226 de

29/9

Continuación de la Resolución: “Por medio de la cual se resuelve un recurso de apelación”

agosto de 2014 y en consecuencia Autorizar la terminación del contrato de trabajo con justa causa del señor ELIAT PEREZ LINDARTE.

Llegado el expediente a este Despacho y por ser pertinente y ajustado a derecho se procede a desatar el Recurso de Apelación interpuesto por la señora MARIA FERNANDA VILLABONA HERNANDEZ, en su calidad de representante legal de la sociedad HOTELES DE UPAR S.A.S. con NIT: No. 900277215-0, con domicilio principal en la ciudad de Valledupar en la Diagonal 10 No.6N- 15, contra la Resolución No. 000226 del 25 de agosto de 2014 adelantado por una Inspectora del Grupo de Atención al Ciudadano y Tramites de esta Territorial.

SUSTENTACION DEL RECURSO:

Aduce el apelante que el disenso para con el acto administrativo a través del cual se niega la autorización de despido del trabajador ELIAT PEREZ LINDARTE, radica puntualmente en las siguientes razones a saber:

1. Las pruebas allegadas a las diligencias administrativas de conocimiento de su despacho, son las únicas que reposan en los archivos del patrono, y no se nos puede enrostrar como indicio en contra el hecho de que no contemos con toda la documentación que requirió su oficina, entre otras cosas porque estaríamos invadiendo competencia legal y reglamentaria que incumbe a la ARL.
2. Desatina el funcionario de primera instancia al considerar y afirmar que no procede la solicitud de despido, tomando para ello solo los argumentos que en su parecer le son favorables al trabajador, soslayando la valoración probatoria en conjunto como lo dispone nuestras normas procesales que por remisión se deben traer a este caso.
3. Divaga el funcionario que asume el conocimiento del asunto, al asumir en primer lugar que no se aportaron los descargos que con relación a ese hecho se le hicieron al trabajador y de otro lado señala que si existen pero que son anteriores a la fecha de los llamados de atención.
4. No es cierto como lo afirma la funcionaria, que no existe relación causal entre los llamados de atención y la diligencia de descargo que se le hace al trabajador y para no incurrir en esa errada conclusión, la funcionaria de marras debió analizar pormenorizadamente su contenido y eso le hubiese permitido determinar que los descargos que se le hacían al trabajador para que cumpliera con sus obligaciones contractuales.
5. El funcionario responsable de la decisión de primera instancia, da por hecho los supuestos facticos esgrimidos por el trabajador y sataniza al empleador como si el mero y residual dicho tuviera fuerza probatoria vinculante, o sea que en efecto quedo convencido de la supuesta persecución que dé es objeto al punto de que es objeto al punto de que “se le prohíbe hablar con el resto de sus compañeros”.

MATERIAL PROBATORIO

Se aportaron las siguientes pruebas:

299

Continuación de la Resolución: “Por medio de la cual se resuelve un recurso de apelación”

Por parte de la sociedad HOTELES DE UPAR S.A.S.:

- 1- Certificado de existencia y representación legal(folios 43 a 48);
- 2- Reglamento interno de trabajo,, Sistema de Gestión de Seguridad Salud en el Trabajo (folio 162 a 236);
- 3- Copia del contrato de trabajo del trabajador **ELIAT PEREZ LINDARTE** (folios 155 a 157)
- 4- Prorrogas del contrato de trabajo del señor **ELIAT PEREZ LINDARTE** (folio 159 a 160)
- 5- Copia de la carta de despido al señor **ELIAT PEREZ LINDARTE** (folio 256)
- 6- Copia de la cedula de ciudadanía del trabajador **ELIAT PEREZ LINDARTE** (folio 158)
- 7- Llamados de atención de al trabajador **ELIAT PEREZ LINDARTE** (folio 2 al 6)
- 8- Citación a descargos (folio 7)
- 9- Recomendaciones laborales (folio 50 ,51)
- 10- Capacitaciones donde asiste el trabajador **ELIAT PEREZ LINDARTE** (folio 61 al 85)
- 11- Comunicado de funciones de cargo (folio 60)
- 12- Plan de tratamiento para una persona con trombosis venosa (folio 86 ,87)
- 13- Nóminas de pago (folio 88 al 111)
- 14- Planilla de pago seguridad social (folio 112 a 153)
- 15- Reglamento de higiene y seguridad industrial (folio 168 al 174).

Según el procedimiento IVC – PD-10, se le corrió traslado de la solicitud al trabajador para que en un término de veinte (20) días, manifestara lo que considerara pertinente frente a la misma. Contestando mediante escrito de fecha 18 de julio de 2014 (folio 242 a 269) y aportando pruebas:

- 1- Certificados de incapacidad o licencia No. 66973702, 66973703 (folios 410 a 428)
- 2 - Historia clínica (folio 259 al 260);
- 3 - Fallo de tutela, Radicado 2001300195 ,emitido por el Juzgado Tercero Penal Municipal para la Adolescencia con Funciones de Control de Garantías del Distrito Judicial de Valledupar; Oficio No. 5059 fechado 18/13/2013 del Juzgado Penales de infancia y adolescencia Valledupar folio (268 al 269).
- 4 – Dictamen médico Salud Total folio (folio 262).

Además se escucharon en declaración:

- 1- A la señora **MARIA FERNANDA VILLABONA HERNANDEZ**, representante legal de la empresa Sociedad **HOTELES DE UPAR S.A.S**, (38 folio a 41), al señor **ELIAT PEREZ LINDARTE** trabajador de la Sociedad **HOTELES DE UPAR S.A.S**, (folio 271 a 274).

CONSIDERACIONES DEL DESPACHO:

Conoce esta instancia la presente diligencia, con ocasión del Recurso de Apelación interpuesto por la señora **MARIA FERNANDA VILLABONA HERNANDEZ**, en su

Continuación de la Resolución: “Por medio de la cual se resuelve un recurso de apelación”

calidad de representante legal de la sociedad HOTELES DE UPAR S.A.S., con NIT No. 900277215-0, en contra de la Resolución No. 00226 de 2014, proferida por la Inspectora del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de esta Territorial, por medio del cual el instructor de instancia, No autorizó el despido del trabajador ELIAT PEREZ LINDARTE, identificado con la cédula de ciudadanía número 18.928.383.

Teniendo en cuenta que la presentación de los recursos cumplen con los requisitos del artículo 77 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, y artículo 74 numeral 2. del mismo, El Recurso de Apelación deberá ser resuelto por el inmediato superior administrativo o funcional con el mismo propósito este Despacho, analiza y valora los argumentos planteados por el Recurrente para así desatar el presente problema jurídico establecer si prospera o no la solicitud de autorización de terminación del vínculo laboral y el consecuente recurso, teniendo en cuenta las siguientes consideraciones:

Al respecto, observa el Despacho que el Recurso de Apelación, se centra y sustenta en un presunto yerro factico de la primera instancia, sin nuevos elementos probatorios, pues, entre los reproches corresponden a que:

“(…) Las pruebas allegadas a las diligencias administrativas de conocimiento de su despacho, son las únicas que reposan en los archivos del patrono, y no se nos puede enrostrar como indicio en contra el hecho de que no contemos con toda la documentación que requirió su oficina, entre otras cosas porque estaríamos invadiendo competencia legal y reglamentaria que incumbe a la ARL.

Vale precisar que el señor ELIAT PEREZ LINDARTE, en razón de todas las pruebas allegadas dentro de la presente solicitud, se determina que pertenece al grupo al grupo de personas en condición de debilidad manifiesta, por tanto constitucionalmente tiene un trato preferente y especial dándole aplicabilidad a lo que nos dice el Artículo 26 de la Ley 361 de 1997 Artículo 26. En ningún caso la limitación de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.

De lo anterior en debida forma para poder dar por terminado un contrato de trabajo de un trabajador en limitaciones se necesita previa autorización de la oficina de trabajo, junto a ello es menester de la empresa en cual solicitaría este permiso allegar junto con el solicitud los soportes documentales requerida para poder otorgarlas:

Según el concepto 363455 del 30-12-2010 del Ministerio de la Protección Social nos dice:

En la documentación que se recibe con la solicitud, se verifica que cumpla con:

1. Concepto sobre el pronóstico de rehabilitación del trabajador expedido por el médico tratante (Que culminó o no existe posibilidad de recuperación o no es procedente).

300

Continuación de la Resolución: “Por medio de la cual se resuelve un recurso de apelación”

2. Estudios realizados por la ARL que prueben que en la empresa todos los puestos de trabajo, tienen exigencias de carga física y psicológicas, o riesgos en torno del trabajo que pueden empeorar la condición de salud del trabajador, conforme a su diagnóstico y pronóstico médico.
3. La discriminación de cargos en la empresa.
4. Un documento que describa las competencias o funciones de cada cargo o puesto de trabajo relacionado en la nómina, versus el perfil, aptitudes físicas, psicológicas y técnicas con las que debe contar el trabajador que va a desempeñar el cargo.
5. Certificación de la ARL sobre la existencia en la empresa solicitante de los programas de vigilancia epidemiológica de factores de riesgo, relacionados con las actividades laborales, para las que está solicitando autorización.

Cualquier tipo de documento mediante el cual el empleador pruebe haber agotado todas las posibilidades de reincorporación o reubicación laboral mencionados y que en los puestos existentes en la empresa, empeorarían la condición de salud del trabajador.

El mismo concepto afirma además, *“La empresa debe acreditar que no existe un cargo compatible con el estado de salud del trabajador y se ven afectados los intereses económicos de la empresa en gran medida, y los documentos”*, la empresa solicitante son los directamente interesados de esta autorización y son estos los que antes de presentar la solicitud ante un Inspector de Trabajo deben agotar todas las posibles vías de reubicación de cargos y demostrarlas con pruebas, de esta manera no se vea perjudicado la salud e integridad física del trabajador derechos protegidos por la Constitución Política de Colombia; junto a la solicitud de autorización deben anexarse entre otros soportes en el caso mencionado todos los conceptos y certificaciones que se requieren de la ARL, como son *“estudios realizados por la ARL que prueben que en la empresa todos los puestos de trabajo, tienen exigencias de carga física y psicológicas, o riesgos en torno del trabajo que pueden empeorar la condición de salud del trabajador, conforme a su diagnóstico y pronóstico médico”* y *“Certificación de la ARL sobre la existencia en la empresa solicitante de los programas de vigilancia epidemiológica de factores de riesgo, relacionados con las actividades laborales, para las que está solicitando autorización”* y estos deben ser solicitados directamente por la empresa solicitante a la ARL, antes de presentar la respectiva solicitud de autorización para terminación unilateral de contrato de trabajo de termino fijo inferior a un año.

Con respecto a las valoración de las pruebas analizadas por la Inspectoría en primera instancia, en relación a los descargos que se debieron haberse hecho al trabajador en relación a los llamados de atención para ejercer derecho a la defensa ante el empleador de las imputaciones que se le hacen en su contra, se denota que solo reposa en la solicitud una citación a descargos de fecha 28 de febrero de 2012, de ellos no se demuestra que no se practicó lo siguiente a dicho procedimiento, luego la fecha de esta citación es con anterioridad a los llamados de atención con fechas (miércoles 27 de junio de 2012 folio 02), (jueves 21 de junio de 2012 folio 03), (lunes 28 de mayo de 2012 folio 05) y (martes 17 de abril de 2012), visto esto se analizar que los llamados de atención no coinciden con la citación a diligencia de descargos, luego no existe congruencia entre ellos; el debido proceso es se realiza el llamado de atención luego se llamara a diligencia de descargos por la conducta indebida en sus funciones laborales.

Continuación de la Resolución: “Por medio de la cual se resuelve un recurso de apelación”

Cuando un empleador tiene pruebas de que un trabajador suyo incurrió en una justa causa para terminarle el contrato sin derecho a indemnización, no es suficiente que se le entregue una carta dando las razones de esta decisión. El empleador tiene la obligación de llevar a cabo una diligencia de descargos con el objeto de que el trabajador tenga la oportunidad de explicarse o defenderse frente a la presunta justa causa. Y esto conlleva un debido proceso que es el siguiente:

Que su uso obedezca al principio de inmediatez de la falta, quiere decir a que entre la falta cometida y la decisión del empleador de llamar a un empleado a descargos exista un tiempo razonable. Entendida como tal 12 o 24 horas después de sucedido el insuceso, en la citación que se le envió al señor ELIAT PEREZ LINDARTE para ser escuchado en descargo, se debió haberle hecho saber al trabajador que podía estar la asistido por un abogado, ni tampoco le informaron el derecho de aportar pruebas, no le comunicaron que podían estar presente dos miembros del sindicato, por tratarse de un trabajador sindicalizado.

2. Que al momento de ser llamado a descargos exista plena prueba que corrobore la falta que se pretende aclarar.
3. Existencia de culpa o dolo de trabajador en sus faltas disciplinarias.
4. Relación causal entre el efecto producido y la falta producida.
5. La proporcionalidad entre la falta cometida y la sanción impuesta.
6. Que se respeten los derechos mínimos que consagra el derecho a un debido proceso de contenido administrativo (ver art. 29 de la C.P.N)

Las anteriores exigencias las contempla las **RECOMENDACIONES 116 119** y **EL CONVENIO 158 de la OIT**, todos acogidos por el estado Colombiano.

Cabe resaltar que aunque la audiencia de descargos no se encuentra tipificada en la normatividad laboral colombiana, pero su ejercicio se ha vuelto obligatorio para las organizaciones realizarlas a partir de la Sentencia C-299 de 1998 de la Corte Constitucional, la cual otorgó al trabajador la posibilidad de ejercer el derecho de defensa frente al empleador, antes de que se lleve a cabo la decisión de terminar o no el contrato de trabajo. Entonces el empleador tiene la obligación de darle al trabajador la oportunidad de defenderse de las imputaciones que se hacen en su contra. Énfasis fuera del texto original.

La prueba documental todo objeto o cosas materiales de las cuales se pueda sacar, inferir o puedan generar algún tipo de información la cual por medio de esta auxilie al funcionario a tomar una decisión pero antes de esto obtener a la verdad material del asunto, lo anterior para manifestar que era necesario haber anexado a la solicitud la diligencia de descargos que se le debió haber realizado al señor ELIAT PEREZ LINDARTE, de esa manera demostrar el debido proceso para poder autorizar la terminación del contrato de trabajo con justa causa, por parte de sociedad HOTELES DE URAR S.A.S..

En ocasión al debido proceso y en respuesta al oficio de fecha 24 de junio de 2014 en el cual la Inspectora del Grupo de Atención al Ciudadano y Tramites le comunica el traslado al señor ELIAT PEREZ LINDARTE de la solicitud de autorización de terminación de su

Continuación de la Resolución: “Por medio de la cual se resuelve un recurso de apelación”

contrato de trabajo presentada por la sociedad HOTELES DE UPAR S.A.S., el señor ELIAT PEREZ LINDARTE presenta escrito a esta Territorial describe como hechos que en *“en el momento en que el Juez de Tutela y la Segunda Instancia ratificaron el amparo de mis derechos constitucionales, la empresa SOCIEDAD HOTELES DE UPAR S.A.S. procedió a mi reintegro, sin embargo, las condiciones de clima laboral para mi han sido realmente hostiles por parte de la Gerente de esta entidad quien de manera abierta y directa me ha realizado una persecución al punto que prohíbe a mis compañeros que entablen conversaciones conmigo a menos que sean estrictamente para cumplir una orden suya. Como usted comprenderá mi condición de Salud y el nivel de superioridad jerárquica de la gerente, han influido para que haya tenido que soportar estas conductas que empeoren mi integridad como persona y como empleado”* la funcionaria al recepcionar dicho presunto comportamiento de acoso laboral por parte de la representante legal de la sociedad HOTELES DE UPAR S.A.S., actuó como la norma lo establece darle el trámite correspondiente y garantizar la protección de la integridad y dignidad humana de quien se dice se ha visto afectado por las conductas señaladas en la Ley 1010 de 2006, remitiendo la denuncia el grupo RCYC, para lo de su competencia con el fin de propiciar la corrección de esta situación.

Del descontento de la expresión enfática utilizada por la Inspectora del Grupo de atención al ciudadano y Tramites *“el empleador al fundamentar la solicitud no fue claro ni específico al invocarla causal de despido”*, dentro de la solicitud de la autorización y demás pruebas aportadas no se precisó que conducta por parte del señor ELIAT PEREZ LINDARTE tipificaba a una causal enmarcada en cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada en convenciones, contrato de trabajo o en el reglamento interno de trabajo.

La terminación del contrato de trabajo debe ser una resolución justa, razonable y proporcionada con la conducta asumida por el trabajador”

Que La sentencia T-263 de 2009 la Corte constitucional manifestó lo siguiente:

“que cuando la relación laboral depende de un contrato de trabajo a término fijo o de obra o labor contratada, el vencimiento del término de dicho contrato o la culminación de la obra, no significan necesariamente una justa causa para su terminación. De este modo, en todos aquellos casos en que subsistan las causas que dieron origen a la relación laboral y) se tenga que el trabajador ha cumplido de manera adecuada sus funciones, el trabajador tiene el derecho de conservar su trabajo aunque el término del contrato haya expirado o la labor haya concluido.”

Es decir que la protección especial de quienes por su condición física están en circunstancia de debilidad manifiesta se extiende también a las personas respecto de las cuales esté probado que su situación de salud les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, sin necesidad de que exista una

Continuación de la Resolución: ““Por medio de la cual se resuelve un recurso de apelación”

calificación previa que acredite su condición de discapacitados o de invalidez.”). Énfasis fuera del texto original

(...)No obstante, la estabilidad laboral reforzada de los sujetos que se encuentran en una condición de debilidad manifiesta no se presenta únicamente cuando la persona está discapacitada por perder un porcentaje considerable de su capacidad laboral y ser calificada por un junta de calificación de invalidez, puesto que la Corte Constitucional ha expuesto que también lo son quienes por padecer alguna alteración en su estado de salud no se encuentran en una condición saludable, quedando en debilidad manifiesta a diferencia de una persona que no presenta ninguna alteración en su organismo. Al respecto, se indicó en la Sentencia T- 1040 de 2001://“Estos sujetos de protección especial a los que se refiere el artículo 13 de la Constitución, que por su condición física estén en situación de debilidad manifiesta, no son sólo los discapacitados calificados como tales conforme a las normas legales. Tal categoría se extiende a todas aquellas personas que, por condiciones físicas de diversa índole, o por la concurrencia de condiciones físicas, mentales y/o económicas, se encuentren en una situación de debilidad manifiesta. Así mismo, el alcance y los mecanismos legales de protección pueden ser diferentes a los que se brindan a través de la aplicación inmediata de la Constitución.//La protección legal opera por el sólo hecho de encontrarse la persona dentro de la categoría protegida, consagrando las medidas de defensa previstas en la ley. Por su parte, el amparo constitucional de las personas en circunstancia de debilidad manifiesta permite al juez de tutela identificar y ponderar un conjunto más o menos amplio y variado de elementos fácticos para deducir la ocurrencia de tal circunstancia y le da un amplio margen de decisión para proteger el derecho fundamental amenazado o restablecerlo cuando hubiera sido vulnerado (...).”

“El alcance del derecho a ser reubicado por condiciones de salud tiene alcances diferentes dependiendo del ámbito en el cual opera el derecho. Para tales efectos resultan determinantes al menos tres aspectos que se relacionan entre sí: 1) el tipo de función que desempeña el trabajador, 2) la naturaleza jurídica y 3) la capacidad del empleador. Si la reubicación desborda la capacidad del empleador, o si impide o dificulta excesivamente el desarrollo de su actividad o la prestación del servicio a su cargo, el derecho a ser reubicado debe ceder ante el interés legítimo del empleador. Sin embargo, éste tiene la obligación de poner tal hecho en conocimiento del trabajador, dándole además la oportunidad de proponer soluciones razonables a la situación. Énfasis fuera del texto original

En algunos casos, el derecho a la reubicación en un cargo compatible con las condiciones de salud del trabajador no se limita al simple cambio de funciones. Para garantizar el ejercicio real de este derecho, la reubicación debe estar acompañada de la capacitación necesaria para que el trabajador se desempeñe adecuadamente en su nueva labor. Así, el artículo 54 de la constitución se refiere específicamente a las obligaciones que le competen al Estado y a los empleadores en lo que se refiere a la habilitación profesional y técnica y a la obligación de garantizar a los disminuidos físicos el derecho al trabajo de acuerdo con sus condiciones de salud. Por supuesto, una persona que ha sido reubicada de su puesto normal de trabajo como consecuencia de una disminución física requiere capacitación para desempeñar sus nuevas funciones. De tal modo que, en este caso, la

302

Continuación de la Resolución: “Por medio de la cual se resuelve un recurso de apelación”

demandante requería ser capacitada para su nueva labor.” Énfasis fuera del texto original.

Para la Corte, el hecho de que el patrono, pese al conocimiento que tenga del estado de salud del trabajador, y estando en la posibilidad de hacerlo no lo reubica, y por el contrario, lo despide sin justa causa, implica la presunción de que el despido se efectuó como consecuencia de dicho estado, abusando de una facultad legal para legitimar su conducta omisiva. Énfasis fuera del texto original.

En síntesis mal podría este Despacho concederle la razón al apelante, debido a que en las motivaciones aquí demostrados, no ha cumplido con lo que la ley y el concepto número 363455 de 30-12-2010, que se le imponen al empleador para estos casos, toda vez que la ley laboral representa un mínimo de garantías para los trabajadores,

En mérito de lo expuesto esta Dirección Territorial del Cesar,

RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO: CONFIRMAR en su integridad la Resolución No. 000226 de agosto 25 de 2014, proferida por la Inspectora de Trabajo del Grupo Atención al Ciudadano y Tramites de la Dirección Territorial Cesar.

ARTICULO SEGUNDO: NOTIFIQUESE a las partes intervinientes en el presente proveído de conformidad con el Art. 67 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, en las siguientes direcciones:

A la señora **MARIA FERNANDA VILLABONA HERNANDEZ**, en la Diagonal 10 No.6N- 15 en la ciudad de Valledupar.

Al señor **ELIAT PEREZ LINDARTE**, en la Manzana 70 casa 9 Urbanización Bellavista, de la ciudad de Valledupar.

ARTÍCULO TERCERO.- Una vez ejecutoriada ésta Resolución, devuélvase el expediente a su lugar de origen para los fines pertinentes

NOTIFIQUESE Y CUMPLASE

13 OCT 2015

Dado en Valledupar a los () días del mes de Octubre de 2015.

ELYS RODRIGUEZ LARRAZABAL

Coordinadora del Grupo de Atención al Ciudadano y Tramites de la Territorial Cesar

