

RESOLUCIÓN No.**POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE APELACIÓN**

EL DIRECTOR TERRITORIAL DE TRABAJO DEL TOLIMA, EN USO DE SUS FACULTADES LEGALES Y EN ESPECIAL LAS QUE LE CONFIERE LAS RESOLUCIONES 404 de 2012 Y 2143 de 2014.

CONSIDERANDO

Que el Coordinador del Grupo de Atención al Ciudadano y Tramites del Ministerio de Trabajo Territorial Tolima mediante la resolución **No 000162 de Mayo 2 de 2017, NO AUTORIZO** la terminación del contrato de trabajo al señor OLIVERIO MORALES ROJAS, en razón a la solicitud efectuada por el CONSORCIO HIDROELECTRICA AMOYA 2006 "CONCIVILES S.A." con NIT 890.800.604-4, representada legalmente por CAMILO ANDRÉS LEÓN BELTRÁN.

Que la Resolución No.000162 del 2 de Mayo de 2017, fue notificada al apoderado doctor JOSÉ ERICSSON MARTIENEZ SOTO.

Que contra el mencionado acto administrativo, con fecha Julio 11 de 2017, con radicación No. 001931, el representante legal del CONSORCIO HIDROELECTRICA AMOYA 2006 "CONCIVILES S.A.", interponen recurso de apelación, para que una vez revisada tal decisión se revoque, y en consecuencia, se autorice al Consorcio para poder terminar por justa causa el contrato de trabajo al señor OLIVERIO MORALES ROJAS.

Que mediante Memorando Interno, el día 27 de octubre de 2017, se da traslado del expediente a este Despacho, para que se resuelva del Recurso de Apelación interpuesto oportunamente.

Que el recurso en mención se fundamenta básicamente en los siguientes argumentos:

FUNDAMENTOS DE EL RECURSO

Advierte el apelante que la respetada dependencia no efectuó una valoración completa de las pruebas aportadas con la petición, ni analizó a profundidad los hechos que la sustentan, conforme se aprecia a folios 1 a 64 del expediente.

Expresa la empresa que al haber agotado el objeto exclusivo para el cual se constituyó, no tiene objeto a desarrollar, ni obras en ejecución que devengue o requieran la vinculación de personal. Es decir, el Consorcio no tiene presencia en Chaparral Tolima donde alguna vez operó, ni tiene nómina laborando por lo que sólo está a la espera de

que se tome una decisión del Tribunal de Arbitramento para oficialmente surtir la liquidación.

El 12 de Abril de 2016, el Consorcio presenta la solicitud de autorización ante el Ministerio de Trabajo y precisa en el escrito de recurso de apelación que el acto administrativo que niega la autorización para dar por terminado el contrato de trabajo del señor OLIVERIO MORALES ROJAS, tiene falencias y adolece de fundamentación legal y fáctica por la interpretación errónea realizada por parte del Ministerio de los hechos puestos bajo su conocimiento y los medios de prueba allegados al expediente.

Advierte el apoderado que la empresa no ha vulnerado el debido proceso al señor OLIVERIO MORALES ROJAS, dado que se encuentra acreditado en el plenario que al trabajador se le comunicó que el Consorcio no tiene obras en ejecución y han desaparecido las causas que le dieron origen a los contratos de trabajo y precisando que el trabajador no aportó información médica alguna a pesar de habersele requerido

ANALISIS DEL DESPACHO PARA RESOLVER

Frente a los antecedentes de la situación fáctica planteada por el Empleador, para efectos de solicitar la autorización de terminar el contrato de trabajo al señor OLIVERIO MORALES ROJAS, se precisa que se le comunicó que el Consorcio no tiene obras en ejecución y han desaparecido las causas que le dieron origen a los contratos de trabajo y precisando que el trabajador no aportó información médica alguna a pesar de habersele requerido

Mediante resolución No.000162, el 02 de Mayo de 2017, se resuelve la petición sobre autorización para dar por terminado un contrato de trabajo, en el sentido de no autorizar al CONSORCIO HIDROELECTRICA AMOYA 2006 "CONCIVILES S.A." con NIT 890.300.604-4, representada legalmente por CAMILO ANDRÉS LEÓN BELTRÁN, para dar por terminado el contrato de trabajo, por cuanto dicho Consorcio se encuentra en proceso de Reorganización previsto en la Ley 1116 de 2006, pues no exime a los consorciados de la responsabilidad y deben seguir con las obligaciones contractuales hasta tanto se tenga la causal objetiva donde el trabajador afectado no sufra las consecuencias de una acción no provocada por él.

El 11 de Julio de 2017, el Consorcio interpone recurso de apelación, argumentando que la Coordinación del Grupo de Atención al ciudadano y Trámites del Ministerio de Trabajo Territorial Tolima, "el CONSORCIO HIDROELECTRICA AMOYA 2006, se conformó con el objeto social exclusivo, esto es, únicamente para ejecutar una obra para ISAGEN E.S.P. consistente en la construcción de una Hidroeléctrica sobre el río Amoya".

Problema jurídico

En el presente asunto, corresponde determinar si con la decisión de terminar el contrato de trabajo al trabajador sin que exista el objeto para el cual fue conformado el Consorcio

y de manera específica en el Municipio de Chaparral, es viable que la empresa solicite autorización al Ministerio de Trabajo frente a la posibilidad de tener en cuenta derechos constitucionales a la estabilidad laboral reforzada del señor Edison Trujillo Conde, teniendo en cuenta que: (i) el trabajador no evidencia ninguna disminución física para laboral de origen común o laboral (ii) Existe decisión del empleador (configuración de una justa causa comprobada objetiva _ Inexistencia del Objeto a Ejecutar).

Para resolver el problema jurídico planteado, se deben tener en cuenta las reglas jurisprudenciales relativas a (i) La protección constitucional del derecho a la estabilidad laboral reforzada de personas con discapacidad físicas, sensoriales o psíquicas; (ii) la protección del derecho a la estabilidad laboral reforzada en los eventos en los cuales el trabajador se encontraba vinculado mediante un contrato laboral. (iii) Es facultad del empleador surtir cabalmente el procedimiento disciplinario al trabajador conforme al contrato y al reglamento interno de trabajo y configurar la justa causa.

(i) El trabajador debe presentar una disminución física para laboral, evidencias que no reposan en el expediente.

La protección constitucional del derecho a la estabilidad laboral reforzada de personas con discapacidades físicas, sensoriales o psíquicas.

No se observa dentro del acervo probatorio con la solicitud de la empresa que el trabajador hubiese referido patología alguna por parte de la EPS, de hecho no se observa incapacidad laboral.

Así mismo, tampoco se observa en el acervo recaudado de la empresa ni del trabajador que el mismo tengo alguna discapacidad para laboral.

(ii) Existe decisión del empleador (configuración de una justa causa comprobada y objetiva)

Está evidenciado en el expediente que el trabajador está vinculado mediante contrato laboral y en razón a dicha vinculación se le ha dado protección del derecho al trabajo y el derecho a la estabilidad laboral reforzada se garantiza siempre y cuando exista una patología padecida o accidente de trabajo acaecido y en este caso específico no existe evidencia alguna al respecto.

En ese orden, es claro que con base en el marco normativo vigente, esto es, Código Sustantivo de Trabajo, Reglamento Interno de Trabajo y Contrato de Trabajo, como lo refiere la empresa, la facultad de surtir cabalmente el procedimiento disciplinario al trabajador le corresponde al empleador, quien es el que debe de configurar la justa causa debidamente comprobada y teniendo en cuenta la situación particular y concreta del trabajador, luego de establecer dicha configuración, debe solicitar al Ministerio de Trabajo Autorización conforme a lo previsto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Lo que advierte el mandato legal es que 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; es decir, que está en el ámbito del empleador establecer en el caso en estudio que si media o se configura una justa causa debidamente comprobada para dar por terminado el contrato de trabajo al trabajador en razón a su accionar y no en razón a su discapacidad y luego adelantar la solicitud ante el Ministerio en aras de analizar la conducta del trabajador, la configuración de la justa causa debidamente comprobada y la viabilidad de la autorización o no.

Al respecto la Corte Constitucional ha advertido que existe la presunción de conexidad entre el despido y la condición de salud del trabajador y para desvirtuar dicha presunción no es suficiente con que se enuncien una serie de situaciones que sirvieron de fundamento para adoptar la decisión de aplicar una causal objetiva de terminación del contrato, sino que es necesario que se demuestre la configuración de una causal justificativa de despido en el marco de lo dispuesto, en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo.

La jurisprudencia de la Corte Constitucional¹ ha desarrollado el carácter fundamental del derecho a la estabilidad laboral reforzada a partir de postulados constitucionales establecidos en los artículos 13 y 53 de la Constitución Política, que establece como principios que orientan la regulación laboral del país: la igualdad de oportunidades para los trabajadores y la estabilidad en el empleo.

El ordenamiento jurídico colombiano, desarrolla el derecho a la estabilidad laboral reforzada de personas que presentan una limitación física o psíquica, en el artículo 26²

¹ Sentencias C-470 de 1997 MP Alejandro Martínez Caballero, SU 250 de 1998 MP Alejandro Martínez Caballero, T-739 de 1998 MP Hernando Herrera Vergara, T-625 de 1999 MP Carlos Gaviria Díaz, T-1558 de 2000 MP Fabio Morón Díaz, C-531 de 2000 MP Álvaro Tafur Galvis, T-040A de 2001 MP Fabio Morón Díaz, T-961 de 2002 MP Eduardo Montealegre Lynett, T-519 de 2003 Marco Gerardo Monroy Cabra, T-028 de 2003 MP Jaime Córdoba Triviño, T-632 de 2004 MP Marco Gerardo Monroy, T-1219 de 2005 MP Jaime Córdoba Triviño, T-530 de 2005 MP Manuel José Cepeda Espinosa, SU-388 de 2005 MP Clara Inés Vargas Hernández, T-053 de 2006 MP Jaime Araujo Rentería, T-1038 de 2007 MP Humberto Antonio Sierra Porto, T-825 de 2008 MP Mauricio González Cuervo, T-125 de 2009 MP Humberto Antonio Sierra Porto, T-704 de 2009 MP Mauricio González Cuervo, T-462 de 2010 MP Jorge Iván Palacio Palacio, T-021 de 2011 MP Luis Ernesto Vargas Silva, T-017 de 2012 MP María Victoria Calle Correa, T-148 de 2012 MP Juan Carlos Henao Pérez, T-018 de 2013 MP Luis Ernesto Vargas Silva, T-114 de 2014 MP Luis Guillermo Guerrero Pérez, T-041 de 2014 MP Luis Ernesto Vargas Silva, T-106 de 2015 MP Gloria Stella Ortiz Delgado.

² “ARTÍCULO 26. NO DISCRIMINACIÓN A PERSONA EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD. 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 la Ley 361 de 1997 "por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación y se dictan otras disposiciones", en el cual se establece: (i) la prohibición de despedir a una persona que presenta alguna limitación física, sensorial o psíquica sin autorización del Ministerio del Trabajo y (ii) que en el evento en que se produzca tal desvinculación, el empleador pague al trabajador una indemnización equivalente a 180 días de salario, sin perjuicio de las otras prestaciones que establezca la legislación en materia laboral.

La Corte Constitucional declaró la exequibilidad de la expresión "salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo" contenida en el inciso primero del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, luego de considerar, que aquella no contradice el ordenamiento superior, sino que por el contrario lo desarrolla, toda vez que constituye una garantía para que el trabajador que presenta una limitación, no sea despedido en razón a tal circunstancia y que en caso de que se presente en una causal justificativa de despido, la autoridad administrativa correspondiente, pueda validar que la desvinculación no presenta conexidad con su estado de salud. Al respecto señaló:

"En tal situación, el requerimiento de la autorización de la oficina de Trabajo para proceder al despido o terminación del contrato de trabajo debe entenderse como una intervención de la autoridad pública encargada de promover y garantizar el derecho al trabajo según el ordenamiento jurídico nacional e internacional vigente sobre estas materias, para corroborar la situación fáctica que describe dicha causa legal de despido y proteger así al trabajador".

Por lo tanto, declaró la exequibilidad de la norma "bajo el entendido de que el despido del trabajador de su empleo o terminación del contrato de trabajo por razón de su limitación, 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. En caso de que el empleador contravenga esa disposición, deberá asumir además de la ineficacia jurídica de la actuación, el pago de la respectiva indemnización sancionatoria".

De esta manera, la Sala Plena de la Corte, recordó que "la normatividad vigente contenida en el derecho interno e internacional sobre la materia propugna por una real protección de las personas con limitaciones para que éstas permanezcan en su empleo y prosperen gracias a un compromiso real y colectivo de ofrecerles la adecuada reintegración social". Por lo tanto, consideró que eliminar la autorización del Ministerio de Trabajo para desvincular a un trabajador en situación de discapacidad o con alguna

de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo. No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación, 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".

Calle 28 Carrera 3 Esquina - Teléfono 098 2649267 - 2669289 - 2669340

dttolima@mintrabajo.gov.co
Ibagué, Tolima - Colombia

limitación constituía una medida regresiva de las garantías constitucionales de los trabajadores que se encuentran en una situación de debilidad manifiesta y determinó que el concepto de discapacidad implica una restricción para ejercer una actividad laboral en condiciones normales y ello no genera, necesariamente, una pérdida de la capacidad laboral.

A partir de estas consideraciones, la Corte consideró que la protección del derecho a la estabilidad laboral reforzada establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, se encuentra dirigida a trabajadores que presentan alguna limitación física, sensorial o psíquica y no respecto de aquellos que han sido declarados inválidos.

De la misma manera, en sentencia T-211 de 2012³ concedió el amparo del derecho a la estabilidad laboral reforzada de un trabajador que se desempeñaba como operario de maquinaria pesada y que fue diagnosticado con una patología denominada "*lumbalgia mecánica o hernia discal*". En este caso, el trabajador había sido calificado con un 5% de pérdida de la capacidad laboral, y al momento de que el empleador se notificó de esta situación, decidió finalizar la vinculación laboral con el demandante, sin autorización del Ministerio de Trabajo.

Y de manera precisa la Corte Constitucional mediante Sentencia SU049 de 2017, establece que el amparo al derecho a la estabilidad ocupacional reforzada de quienes han sido desvinculados sin autorización de la oficina del Trabajo, aun cuando no presenten una situación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda, ni cuenten con certificación que acredite el porcentaje en que han perdido su fuerza laboral, si se evidencia una situación de salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares.

Y en ese orden ha determinado que el alcance al derecho fundamental a la estabilidad ocupacional reforzada tiene arraigo constitucional directo y aplica a quienes estén en condiciones de debilidad manifiesta, incluso si no cuentan con una calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda.

El derecho fundamental a la estabilidad ocupacional reforzada es una garantía de la cual son titulares las personas que tengan una afectación en su salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, con independencia de si tienen una calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda. La estabilidad ocupacional reforzada es aplicable a las relaciones originadas en contratos de prestación de servicios, aun cuando no envuelvan relaciones laborales (subordinadas) en la realidad. La violación a la estabilidad ocupacional reforzada debe dar lugar a una indemnización de 180 días, según lo previsto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, interpretado conforme a la Constitución, incluso en el contexto de una relación

³ MP María Victoria Calle Correa.

contractual de prestación de servicios, cuyo contratista sea una persona que no tenga calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda.

En ese orden se puede concluir en estos casos que:

1. La jurisprudencia de la Corte Constitucional ha señalado que los trabajadores que puedan catalogarse como (i) inválidos, (ii) discapacitados, (iii) disminuidos físicos, síquicos o sensoriales, y (iv) en general todos aquellos que (a) tengan una afectación en su salud; (b) esa circunstancia les “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, están en circunstancias de debilidad manifiesta y, por tanto, tienen derecho a la “estabilidad laboral reforzada”.
2. El ordenamiento jurídico colombiano establece normas que se encuentran dirigidas a evitar que un trabajador sea discriminado por razón de su limitación física, sensorial o psíquica. Para tal efecto, dispone que a partir del momento en que un empleador conoce de la disminución física, sensorial o psíquica de un trabajador vinculado a su empresa, surge para él las siguientes obligaciones: (i) reubicarlo “en un puesto de trabajo que le permita maximizar su productividad y alcanzar su realización profesional⁴, (ii) no desvincularlo sin que medie autorización de la autoridad administrativa respectiva.
3. Para garantizar la protección constitucional del derecho a la estabilidad laboral reforzada se deben tener en cuenta las siguientes reglas: “(i) [E]n principio no existe un derecho fundamental a la estabilidad laboral; sin embargo, (ii) frente a ciertas personas se presenta una estabilidad laboral reforzada en virtud de su especial condición física o laboral. No obstante, (iii) si se ha presentado una desvinculación laboral de una persona que reúna las calidades de especial protección la tutela no prosperará por la simple presencia de esta característica, sino que (iv) será necesario probar la conexidad entre la condición de debilidad manifiesta y la desvinculación laboral, constitutiva de un acto discriminatorio y un abuso del derecho. Por último, (v) la tutela sí puede ser mecanismo para el reintegro laboral de las personas que por su estado de salud ameriten la protección laboral reforzada, no olvidando que de presentarse una justa causa podrán desvincularse, con el respeto del debido proceso correspondiente”.

⁴Sentencia T-111-2012 M.P. María Victoria Calle Correa.

4. En relación a la necesidad de probar la conexidad entre la terminación y la discapacidad que presenta el trabajador, es preciso señalar que la Corte Constitucional⁵ invirtió esta carga, que en principio tiene el empleador, de modo que corresponde al empleador demostrar que el despido tuvo como fundamento, motivos distintos a la discriminación basada en la discapacidad del trabajador. En consecuencia, se presume que el despido de un trabajador que presenta limitaciones físicas sensoriales o psíquicas se produjo en razón de su discapacidad y corresponde al empleador desvirtuar esta presunción.
5. El empleador no ha desvirtuado la presunción de la conexidad entre el despido y la discapacidad que presenta el trabajador, concretamente, en relación con la carga que tiene que asumir el empleador respecto a que debe desvirtuar esta presunción, por cuanto: *“La presunción de despido injusto tiene su razón de ser en el hecho de que, generalmente, el nexo causal entre este evento y la condición de discapacidad es muy difícil de probar. Por ende, esa carga no le corresponde asumirla a quien tiene la calidad de sujeto de especial protección constitucional porque ello sería negarle su derecho a la estabilidad laboral reforzada. Máxime cuando en las comunicaciones de despido o de terminación de los contratos laborales no se vislumbran explícitamente aspectos discriminatorios y, desde el punto de vista formal, se encuentran conformes con las disposiciones legales”*

En el caso específico en estudio, se infiere claramente que el Consorcio Hidroeléctrica Amoyá 2006, se constituyó y se suscribió el documento consorcial el día 7 de diciembre de 2007 y en la cláusula Segunda se determinó que el objeto y se verifica que dicho objeto es inexistente al momento de la solicitud de autorización radicada ante el Ministerio de Trabajo, además es de tener en cuenta la nominación del contrato suscrito entre el Consorcio y el señor OLIVERIO MORALES ROJAS, por cuanto se precisa que es un *“Contrato Individual de Trabajo por la Duración de una Etapa de una Obra Civil”*, y en la cláusula séptima expresamente se precisó el origen del contrato individual de trabajo modificada con el otrosí firmado el 1 de mayo de 2009 y el otrosí suscrito el 1 de octubre de 2009 e inclusive en gracia de discusión se pactó por mutuo acuerdo en la cláusula octava situaciones eventuales en virtud de las cuales se podía dar por terminado el respectivo contrato individual.

⁵ Sentencia T-1083 de 2007 MP Humberto Antonio Sierra Porto. En igual sentido, se puede consultar las sentencias T-986 de 2012 MP Luis Ernesto Vargas Silva, T-988 de 2012 MP María Victoria Calle Correa, T-018 de 2013 MP Luis Ernesto Vargas Silva, T-691 de 2013 MP Luis Ernesto Vargas Silva, T-383 de 2014 MP Jorge Ignacio Pretelt Chaljub, T-445 de 2014 MP María Victoria Calle Correa, entre muchas otras.

De otra parte se evidencia en el expediente que el contrato individual de trabajo por la duración de una etapa de obra civil se suscribió el 1 de enero de 2010 y en la cláusula séptima expresamente se precisó el origen del contrato individual de trabajo modificada con el otrosí firmado el 1 de abril de 2010 y el otrosí suscrito el 1 de julio de 2010 e inclusive en gracia de discusión se pactó por mutuo acuerdo en la cláusula octava situaciones eventuales en virtud de las cuales se podía dar por terminado el respectivo contrato individual. E igualmente, se verifica que en el contrato suscrito el 12 de noviembre de 2010, también se precisó el origen del contrato y en el contrato suscrito el 16 de febrero de 2011 se estableció en la cláusula séptima la duración y su determinación y se suscribieron dos otrosí al contrato el primero el 16 de junio de 2011 y el 16 de octubre de 2011, aclarando precisamente el contenido y alcance de duración de la obra contenida en la cláusula séptima y el último contrato suscrito fue el 1 de febrero de 2012 y en la cláusula séptima se establece la duración y su determinación y mediante otrosí suscrito el día 3 de abril de 2012 ajustando la cláusula séptima.

Si bien se evidencia en el expediente que la junta de calificación de invalidez dictamina un 27.60% de porcentaje de la pérdida de capacidad laboral con un Estado de PCL: Incapacidad Permanente Parcial con estructuración del 28 de diciembre de 2009 en razón a un accidente de trabajo; y se observa que dicho dictamen fue sometido a reposición y en subsidio apelación y en cual se observa que la Junta Nacional de Calificación de Invalidez en audiencia del 14 de junio de 2012 determina CONFIRMAR el dictamen No.93448688 del 8 de abril de 2001 Proferido por la Junta Regional de Bogotá tanto en valor porcentual como en el origen y fecha de estructuración, en ese orden, se precisa que al señor OLIVERIO MORALES ROJAS, le asiste derecho a una INDEMNIZACIÓN proveniente del Sistema General de Riesgos Laborales en razón a las secuelas definitivas del accidente de trabajo más no a cargo del empleador.

En resumen, en el caso en estudio, se precisa que el empleador para que garantice el derecho a la estabilidad laboral de un trabajador que presenta alguna discapacidad física, sensorial o psíquica implica la constatación de los siguientes presupuestos:

- (i) El trabajador presenta una **discapacidad física**, sensorial o psíquica⁶, aspecto que se evidenció en el expediente.
- (ii) El empleador tiene **conocimiento de aquella situación**, esto es de la discapacidad física del trabajador, aspecto que se evidenció en el expediente.

⁶ Mediante la sentencia C-824 de 2011 advirtió que no solo las personas con discapacidad severa son destinatarias de la protección de la estabilidad laboral reforzada y de las demás prestaciones establecidas en la Ley 361 de 1997.

- (iii) El empleador considera que **existe justa causa debidamente comprobada y objetiva** contemplada en el artículo 7 del Decreto 2351 de 1965, aspecto que se evidencia en el expediente.
- (iv) Que el empleador **solicitó autorización** del Ministerio del Trabajo, aspecto que se evidenció en el expediente.
- (v) El empleador **desvirtúa la presunción de conexidad** entre la terminación objetiva debidamente comprobada y la discapacidad que presenta el trabajador, aspecto que se evidenció en el expediente.

Con lo anterior, se observa que la terminación del contrato obedece a una causal estrictamente objetiva y no a la condición de discapacidad del trabajador y que frente a su condición se surtió todo el procedimiento debido con base en el marco normativo vigente y se observa en el expediente certificación del 1 de abril de 2014 suscrita por el Interventor SEDIC S.A. de aceptación final de los trabajos de obras civiles principales donde se verifica que se ha llevado a término el objeto del contrato No.46/2712 por parte del Consorcio Hidroeléctrico Amoya 2006, suscrito para realizar la construcción de las obras civiles del proyecto Hidroeléctrico del Río Amoyá, incluido el diseño, fabricación, suministro, montaje de los Blindajes Metálicos y el Distribuidor.

Se evidencia también en la declaración rendida por la señora LUZ ESTELLA CIFUENTES, que el señor OLIVERIO MORALES, no presenta incapacidad, ARL Liberty es el titular del pago de la indemnización por pérdida permanente parcial, teniendo en cuenta el PCL del 27.6% y se observa que la ARL le realizó el cambio de la prótesis y para septiembre del año 2016 se encontraba en proceso de adaptación de la nueva prótesis.

En mérito de lo expuesto, el DIRECTOR TERRITORIAL DEL TOLIMA DEL MINISTERIO DE TRABAJO, en ejercicio de sus funciones y por autoridad de la ley

RESUELVE

ARTICULO PRIMERO: REVOCAR la Resolución No. No 000162 de Mayo 2 de 2017, proferida por el Coordinador del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de esta Territorial.

ARTICULO SEGUNDO: AUTORIZAR la TERMINACIÓN DEL CONTRATO POR LA DURACIÓN DE UNA ETAPA U OBRA CIVIL del trabajador OLIVERIO MORALES ROJAS, identificado con cédula número 14.013.905, solicitado por el CONSORCIO HIDROELECTRICA AMOYA 2006 "CONCIVILES S.A." identificado con NIT

890.300.604-4 representado legalmente por el doctor CAMILO ANDRÉS LEÓN BELTRÁN.

ARTICULO TERCERO: Con esta decisión queda agotada la vía gubernativa, procediendo las acciones ante la jurisdicción de lo contencioso administrativo.

ARTICULO CUARTO: Notificar a los jurídicamente interesados el contenido de la presente resolución conforme lo establece la Ley 1437 de 2011.

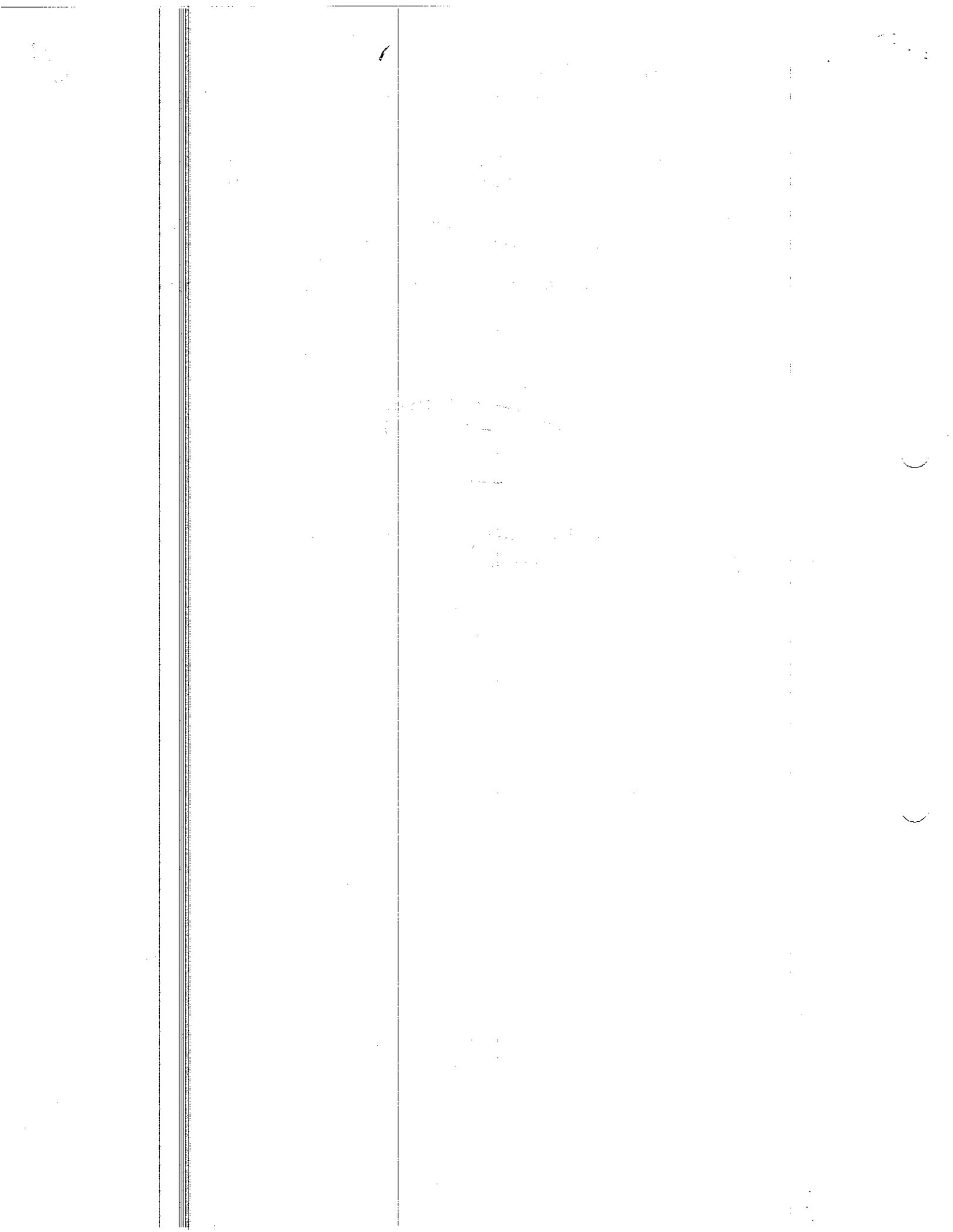
ARTÍCULO QUINTA: Una vez en firme, devuélvase al despacho de origen, para lo de ley.

Dada en Ibagué a los

NOTIFIQUESE Y CUMPLASE

ELIO FABIO RODRIGUEZ MENDOZA
Director Territorial

Proyectó: Inspectora T y SS 23
Elaboró: Inspectora T y SS 23



	No. Radicado 08SE2018747300100000123
	Fecha 2018-01-17 02:37:29 pm
Remitente	Sede D. T. TOLIMA
	Depen DESPACHO DIRECCIÓN TERRITORIAL
Destinatario	OLIVERIO MORALES ROJAS
Anexos 0	Folios
	
COR08SE2018747300100000123	

Ibagué, 17 de enero de 2018

(Al responder por favor citar este número de radicado)

Señora
OLIVERIO MORALES ROJAS
Calle 5 No 15 – 6 5 Rocio Bajo
Ibagué

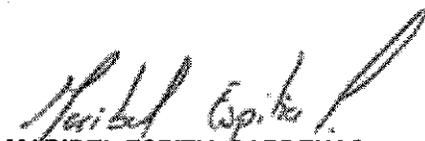
Notificación por Aviso en **CARTELERA Resolución No. 466 del 13/12/2017**

Autoridad que lo expidió: ELIO FABIO RODRIGUEZ MENDOZA Director Territorial Tolima

Recurso que proceden: Se le advierte al notificado que contra esta no procede recurso alguno.
Se adjunta copia íntegra de la resolución No. 466 del 13 de diciembre de 2017 constante de 6 folios

Se advierte que la notificación por aviso se considerara surtida al finalizar el día siguiente al de la entrega del aviso en el lugar de destino, conforme lo establece el artículo 69 de la Ley 1437 de 2011.

Cordialmente,


MARIBEL ESPITIA CARDENAS

Técnico Administrativo

Anexo: Cinco (5) folios

Transcriptor: Maribel E.C.

Elaboró: Maribel E.C.

Reviso/aprobó; Maribel E.C.

D:\MARIBELACCIDENTES DE TRABAJO MORTALESNOTIFICACION POR AVISO EN CARTELERA.docx

