

RESOLUCIÓN No

000 470

15 DIC 2017

POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UNA PETICIÓN SOBRE AUTORIZACIÓN PARA DAR POR TERMINADO UN CONTRATO DE TRABAJO

EL SUSCRITO COORDINADOR DEL GRUPO DE ATENCIÓN AL CIUDADANO Y TRÁMITES DEL MINISTERIO DEL TRABAJO, EN USO DE SUS ATRIBUCIONES DE ORDEN LEGAL ESPECIALMENTE EN LA RESOLUCIÓN 404 DE MARZO DE 2012, 3335 DEL 18 DE SEPTIEMBRE DE 2013 Y 2143 DEL 28 DE MAYO 2014

CONSIDERANDO

Que Mediante solicitud de fecha 01 de abril de 2016, el DR. **CAMILO ANDRÉS LEÓN BELTRAN** con cédula de ciudadanía No **80.416.964** representante legal de la empresa **CONSORCIO HIDROELECTRICA AMOYA 2006** solicitó a este Ministerio de trabajo Autorización para dar por terminado el contrato de trabajo por duración de una etapa de una obra civil, con el trabajador **ARMANDO PÉREZ DÍAZ** con cédula de ciudadanía No **5.854.749** de Ataco Tolima, por terminación definitiva de la obra

HECHOS

Mediante solicitud de fecha 01 de abril de 2016, el DR. **CAMILO ANDRÉS LEÓN BELTRAN** representante legal de la empresa **CONSORCIO HIDROELECTRICA AMOYA 2006**, solicita autorización para dar por terminado contrato por duración de una etapa de una obra civil, bajo la causal de **TERMINACION ETAPA DEFINITIVA Y CULMINACION DE OBRA CIVIL**. Del trabajador **ARMANDO PÉREZ DÍAZ**

El 01 de abril de 2016, la empresa **CONSORCIO HIDROELECTRICA AMOYA 2006** anexa: copia de certificación de cámara y comercio de conciviles, copia documento consorcial, copia de historia de pago seguridad social de cada empleado, copia de las respectivas certificaciones de calificación perdida de la capacidad laboral. (folios 4-24)

ACTUACIÓN DEL MINISTERIO DE TRABAJO

Mediante auto Nro. 00304 De fecha 11 de abril de 2016 se avoco conocimiento y se comisiono a la inspectora del municipio de chaparral-Tolima, para adelantar el proceso de autorización de terminación de contrato de trabajo del señor **ARMANDO PÉREZ DÍAZ**, por lo que el día 26 de abril de 2016 se comunicó el auto a la EMPRESA **CONSORCIO HIDROELECTRICA AMOYA 2006**. (fl.28).

El día dos (2) de mayo de 2016, se le solicitó a la empresa CONSORCIO HIDROELÉCTRICO AMOYA 2006 aportar la documentación pertinente dentro de la solicitud de TERMINACION DE CONTRATO LABORAL. (folio 29).

El día 27 de mayo de 2016, este despacho recibe correo electrónico por parte de la Dra. LUZ STELLA CIFUENTES ECHEVERRI, donde manifiesta los inconvenientes para aportar la documentación exigida y el día 13 de enero de 2016 el Dr. CAMILO ANDRES LEON aporta la documentación exigida. (fl.30-37).

El día 15 de julio de 2016, mediante Auto. Nro. 655, se asignó nuevamente auto para realizar la instrucción y las diligencias y así determinar la viabilidad de los solicitado. (folios 42-43).

El día 12 de agosto de 2016, se citó a diligencia de declaración juramentada al señor **ARMANDO PEREZ DIAZ** (folios 44-45).

El día 20 de septiembre de 2016, rindió diligencia de declaración juramentada la Dra. LUZ STELLA CIFUENTES (folios 46-50).

El día 6 de marzo de 2016 se devolvió el expediente con memorando No 65 en razón a que estaba pendiente la declaración juramentada del trabajador

El día 20 de abril de 2017 se presentó el señor **ARMANDO PEREZ DIAZ** a rendir diligencia de declaración juramentada (folio 52)

El día 12 de septiembre de 2017 se citó al señor **LUIS EDUARDO MANZANO MUÑOZ** a rendir diligencia de declaración Juramentada (folios 56-59)

CONSIDERACIONES

Es importante resaltar la especial protección que el estado colombiano otorga a los trabajadores en estado de discapacidad, además de estar implícitamente resguardada en la CN en derechos tales como el de la igualdad, y la estabilidad laboral reforzada de la que gozan estos trabajadores.

De igual forma hay que recordar que si la empresa resuelve despedir al trabajador, deberá solicitar al Ministerio del Trabajo, permiso para que este autorice con los soportes documentales que justifiquen el despido, argumentando que los puestos de trabajo existentes en la empresa, pueden empeorar las condiciones de salud del trabajador y que no existen opciones de trabajo disponibles acordes a las capacidades residuales de éste (aptitud física, psicológica y técnica), demostrando que se afecta el estado de salud del trabajador, y las finanzas de la empresa.

Entrando en materia este despacho no puede hacer un pronunciamiento sin hacer un análisis de los requisitos legales, y bajo estos parámetros el ministerio de trabajo considere viable la solicitud, los cuales son los siguientes soportes documentales:

- a) Concepto, certificación o dictamen mediante el cual el tratamiento de rehabilitación culminó, no existe posibilidad de culminarse o no es procedente.
- b) Estudios de puesto de trabajo con el objeto de determinar si efectivamente en la empresa existe o no un cargo acorde a la salud del trabajador.
- c) La discriminación de cargos en la empresa.
- d) 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.
- e) 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, o que definitivamente con base en las capacidades residuales del trabajador no existe un puesto de trabajo para ofrecerle conforme a su estado de salud.

Como lo ha sostenido la corte constitucional en la Sentencia **T-519/03 la cual reza** “**Estabilidad laboral reforzada –casos en que se presenta-**

2.1. Como antes se señaló, no existe un derecho fundamental a la conservación del trabajo o a permanecer determinado tiempo en cierto empleo. No obstante, en virtud de las particulares garantías que señala la Constitución, algunos sujetos tienen especial protección a su estabilidad laboral. En esa medida no se les puede desvincular laboralmente mientras no exista una especial autorización de la oficina del trabajo o del

juez. Es el caso de las mujeres en estado de embarazo, los trabajadores aforados, las **personas limitadas** –por la debilidad manifiesta en que se encuentran –.

Con respecto a este último grupo dijo la Corporación:

“Para la consecución de esos fines, la efectividad del ejercicio del derecho al trabajo, como ocurre para cualquier otro trabajador, está sometida a la vigencia directa en las relaciones laborales de unos principios mínimos fundamentales establecidos en el artículo 53 de la Carta Política. Cuando la parte trabajadora de dicha relación está conformada por un discapacitado, uno de ellos adquiere principal prevalencia, como es el principio a la estabilidad en el empleo, es decir a permanecer en él y de gozar de cierta seguridad en la continuidad del vínculo laboral contraído, mientras no exista una causal justificativa del despido, como consecuencia de la protección especial laboral de la cual se viene hablando con respecto a este grupo de personas.

Tal seguridad ha sido identificada como una “estabilidad laboral reforzada” que a la vez constituye un derecho constitucional, igualmente predicable de otros grupos sociales como sucede con las mujeres embarazadas y los trabajadores aforados, en la forma ya analizada por esta Corporación.”

2.2. La norma analizada en la sentencia antes citada era el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 que prescribe que:

“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.

*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”.*

000 470

Como se observa, lo que pretende garantizar la norma es la no discriminación laboral por la existencia de limitaciones físicas, garantizando así una estabilidad laboral mayor."

Podemos observar que la jurisprudencia, la constitución y la ley otorgan una protección especial a las personas que se encuentren en situación de discapacidad, llamada estabilidad laboral reforzada, observemos el: **"ARTÍCULO 26. NO DISCRIMINACIÓN A PERSONA EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD.** En ningún caso la discapacidad de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha discapacidad sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar.

Así mismo, ninguna persona en situación de discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su discapacidad; salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.

No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su discapacidad, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren."

Por lo que La empresa CONSORCIO HIDROELECTRICO AMOYA 2006, en su solicitud de terminación de contrato del trabajador señor ARMANDO PEREZ DIAZ, argumento que el contrato Nro. 43/2712 firmado con ISAGEN S.A E.S.P, llegó a su etapa definitiva y entrega de la obra con el cliente en octubre de 2013, así mismo al momento de haber finalizado la obra la empresa CONSTRUCCIONES CIVILES S.A. "CONCIVILES" asumió la responsabilidad manifestando que la estabilidad laboral reforzada, no debe ser entendida como la obligación del patrono de conservar a perpetuidad en su cargo a un trabajador enfermo, evitando arbitrariedades por parte del empleador, por lo que se busca por este medio dar por terminado el respectivo contrato, ya que las causas que dieron origen al mismo y su objeto ya culminaron. Si bien es cierto la ley enfatiza a que el empleador no puede despedir a su trabajador en razón a su discapacidad, y si lo hace debe ser con un permiso especial del ministerio de trabajo, argumenta la empresa que la solicitud del mismo no obedece a esta causal, si no en razón a la **TERMINACION DEL OBJETO CONTRACTUAL**, por la terminación de la obra **PROYECTO HIDROELECTRICO RIO AMOYA 2006**, y liquidación del contrato Nro. 46/2712, no obstante la jurisprudencia ha manifestado que el plazo pactado en los contratos de obra o labor no se puede considerar como una

justa causa para dar por terminado el contrato laboral del trabajador discapacitado, esto lo ha manifestado la jurisprudencia en sentencia T- 263/2009:

“[L]a jurisprudencia constitucional ha señalado 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 (i) subsistan las causas que dieron origen a la relación laboral y (ii) 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 finiquitado.

En efecto, en la sentencia T-449 de 2008, la Corte señaló:

“[E]n los contratos laborales celebrados a término definido en los que esté inmerso un sujeto de especial protección y en los que el objeto jurídico no haya desaparecido, no basta con el vencimiento del plazo ó de la prórroga para dotar de eficacia la terminación unilateral del contrato, sino que, es obligación del patrono acudir ante Inspector del Trabajo para que sea éste quien, en aplicación del principio constitucional de la primacía de la realidad sobre las formas, determine si la decisión del empleador se funda en razones del servicio, como por ejemplo el incumplimiento por parte del trabajador de las obligaciones que le eran exigibles, y no en motivos discriminatorios, sin atender a la calificación que formalmente se le haya dado al vínculo laboral.”

En estos casos, con relación a los contratos de trabajo de obra o labor contratada, en la sentencia T-1083 de 2007, este Tribunal aclaró:

“Al respecto, es importante tener en cuenta que este tipo de relaciones laborales se constituyen con el objeto de adelantar una específica tarea que debe ser cuidadosamente determinada al momento del surgimiento del vínculo y que una vez concluida tendrá como consecuencia la finalización del mismo. Por tal razón, la aspiración de continuidad es en principio extraña a este tipo de contratos, lo cual no obsta para que, en los casos en los cuales la realidad de la relación permita advertir que el objeto del contrato no es el desempeño de una obra o labor determinada sino una prestación continuada, y que por ende, la denominación del mismo constituye más bien una forma de evadir la estabilidad del mismo, el empleador estará obligado a requerir de la Oficina del Trabajo la correspondiente

autorización para dar por terminado el contrato de un sujeto de especial protección, como podría serlo una persona que sufre discapacidad.”

Con la sentencia T-281/ 2010, podemos tener mayor claridad frente a la aplicación del principio de estabilidad laboral reforzada en los contratos de trabajo a término fijo y por obra o labor contratada.” Reiteración de jurisprudencia.”

El conjunto de garantías, ofrecidas a los trabajadores que padecen alguna forma de discapacidad¹, no se agota en el caso de los contratos de trabajo suscritos a término indefinido, ya que el ámbito de protección asegurado, se aplica con prescindencia de las formas contractuales en virtud de las cuales el empleado presta sus servicios. De allí que independientemente de la modalidad establecida, en el marco específico de las relaciones laborales se atenderán las garantías anteriormente mencionadas, vale decir, la necesidad de obtener una autorización por parte del inspector de trabajo para dar por terminado un contrato de trabajo; el establecimiento de una indemnización correspondiente a 180 días de salario compatible con las demás indemnizaciones dispuestas por la ley laboral; la ineficacia del despido que no cuente con la aprobación de la autoridad administrativa y la presunción de despido o terminación del contrato por razón de la discapacidad.

Las garantías debidas a los trabajadores discapacitados son aplicables aún en los casos en los que el contrato de trabajo por el cual fue iniciado el vínculo laboral haya sido suscrito por un término definido o por obra específica, e incluso dentro del periodo de prueba, según se explica a continuación. En estos eventos, de acuerdo con la consideración central desarrollada en sentencia T-1083 de 2007, es igualmente aplicable la exigencia oponible al empleador por la cual éste se encuentra llamado a obtener una autorización del inspector de trabajo cuando desee dar por terminada la relación laboral con fundamento en la expiración del término originalmente acordado o, atendiendo determinadas precisiones, en la culminación de la obra para la cual el trabajador fue contratado.

Es preciso hacer hincapié en que en esta hipótesis, si bien el vencimiento de dicho lapso y la terminación de la obra contratada han de ser considerados como modos de terminación del vínculo laboral que operan *ipso jure*, siempre y cuando se dé el respectivo preaviso, no es menos cierto que dada la situación en la que se encuentra el empleado, la correspondiente autorización por parte de la oficina del trabajo permite hacer valer la expectativa de estabilidad en cabeza del empleado (artículo 53 C. N.), al

¹ Ver sentencia T-449 de 2008.

mismo tiempo que evita que estos argumentos sean utilizados para separar de su cargo a los trabajadores discapacitados a pesar de la continuación del objeto social de la empresa y de la necesidad de conservar dicho empleo para el desarrollo de su objeto social. Lo anterior no obsta para que en cualquier momento en que el discapacitado incurra en una justa causa de terminación unilateral del contrato, pueda el empleador tramitar la aludida autorización de despido ante el respectivo inspector, por cuanto la protección con que cuenta es relativa y no absoluta.

En estos términos, la jurisprudencia constitucional ha indicado que la consagración del derecho a **la estabilidad laboral reforzada supone para las personas que sufren alguna forma de discapacidad**, tienen una legítima expectativa de conservación de sus empleos hasta tanto no se configure una **CAUSAL OBJETIVA**, *debidamente autorizada por parte de la autoridad administrativa competente*, que autorice la terminación de dichos vínculos laborales.

Observemos que efectivamente la solicitud presentada por el CONSORCIO HIDROELECTRICA AMOYA 2006, se funda en una CAUSAL OBJETIVA la cual es la TERMINACION DE LA OBRA U OBJETO CONTRACTUAL, teniendo en cuenta la terminación del contrato 46/2712, el cual consta de un certificado de aceptación final de los trabajos con fecha 01 de abril del año 2014; para lo cual fue contratado el señor ARMANDO PEREZ DIAZ mediante contrato de obra y labor de fecha 26 de octubre de 2012 (folio 34).

Mediante correo electrónico de fecha 27 de mayo de 2016, manifiesta la EMPRESA CONSORCIO HIDROELECTRICA AMOYA, que frente a los estudios de puestos de trabajo, requeridos por el ministerio de trabajo mediante oficio de fecha 02 de mayo de 2016, no hay forma de realizar dicho estudio, ya que no hay actividad en la zona, por que dicho consorcio está en proceso de liquidación; las obras contratadas fueron terminadas en el año 2013, manifiesta adicionalmente en el correo que no existen puestos de trabajo ya que los 13 personas que están contratadas en la empresa se encuentran en sus respectivas casas, incluyendo al señor ARMANDO PEREZ DIAZ, por lo que las posibilidades de reubicación laboral son nulas ya que el objeto social de la empresa CONSORCIO HIDROELECTRICA AMOYA 2006, ya no existe. Este ministerio observa que existe un acuerdo consorcial Nro. 001 de entre GEOMINAS S.A Y CONCIVILES S.A suscrito el día 31 de julio de 2007, donde aún existe un líder del consorcio el cual será CONSTRUCCIONES CIVILES S.A, representado legalmente por la DRA. CONSTANZA CRUZ, haciendo la salvedad que se encuentra en proceso de reorganización bajo la ley 1116 DE 2006.

La condición laboral actual del señor ARMANDO PEREZ DIAZ es reubicado en su casa, sin desarrollar ningún tipo de actividad laboral por las razones que la empresa expuso. La nómina se encuentra al día aunque su proceso medio es desconocido para la empresa ya que no volvió a presentar incapacidades. El día 12 de septiembre de 2017 se citó al trabajador a rendir diligencia de declaración juramentada, donde manifiesta que se encuentra al día con el pago de primas, y no sabe si se encuentra al día en el pago de cesantías, actual mente el caso de accidente laboral reportado está cerrado por la A.R.L. LIBERTY en razón a que ya calificaron la pérdida de la capacidad laboral en un porcentaje correspondiente al 7.75%, apelando a la junta nacional dando un porcentaje de pérdida de capacidad laboral de 0%. Manifiesta el trabajador que su estado de salud va empeorando y está pendiente una cirugía de columna, cabe resaltar que el trabajador manifiesta que no tiene concepto favorable de recuperación y aun así su calificación de pérdida de capacidad laboral fue de 0% (folios 56-59)

Observamos que la jurisprudencia y la ley consagra una estabilidad laboral reforzada para las personas que se encuentran en situación de discapacidad más sin embargo no es a perpetuidad, por lo que este despacho concluye que frente a este caso si opera la **CAUSAL OBJETIVA**, la cual es la **TERMINACION POR LA DURACION DE UNA ETAPA U OBRA CIVIL**, ya que la terminación del contrato no es en razón a la discapacidad del señor ARMANDO PEREZ DIAZ, sino en razón a que el OBJETO para el cual fue contratada ya no existe, ya que fue liquidado totalmente EL CONSORCIO HIDROELECTRICA AMOYA 2006 y CONCIVILES se encuentra en proceso de REORGANIZACION previsto en la ley 1116 de 2006. Sin tener puestos de trabajo para reubicación, actual mente el trabajador no se encuentra con incapacidad vigente. Por tal razón y de acuerdo a lo descrito anterior mente el Coordinador del grupo de atención al ciudadano y trámites de la territorial Tolima del ministerio de trabajo

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO: **AUTORIZAR** la **TERMINACION DEL CONTRATO POR LA DURACIÓN DE UNA ETAPA U OBRA CIVIL** del trabajador **ARMANDO PEREZ DIAZ**, identificado con C.C Nro. 5.854.749, solicitado por el **CONSORCIO HIDROELECTRICA AMOYA 2006 "CONCIVILES S.A"** identificado con NIT 890.300.604-4, representado legalmente por el Dr. CAMILO ANRES LEON BELTRAN. Identificado con la cédula de ciudadanía No 80.416.964.

ARTICULO SEGUNDO: Se ordena cancelar por parte del CONSORCIO HIDROELECTRICA AMOYA 2006 "CONCIVILES S.A." identificado con NIT 890.300.604-4 una indemnización de 180 días de salario a favor del señor **ARMANDO PEREZ DIAZ**, identificado con la cédula de ciudadanía No 5.854.749 y prestaciones pendientes por cancelar.

ARTICULO TERCERO: Contra la presente resolución proceden los recursos de **REPOSICIÓN** ante este Despacho y de **APELACIÓN** ante el Director Territorial del Tolima, interpuestos dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la notificación.

ARTICULO CUARTO: Notificar a las partes jurídicamente interesadas el contenido del presente proveído en los términos de los artículos 68 y 69 de la Ley 1437 de 2011.

Dada En Ibagué-Tolima, A Los quince (15) Días Del Mes De diciembre Del Año Dos Mil diecisiete (2017).

NOTIFIQUESE Y CUMPLASE:


EDGAR LOZADA ACOSTA
Coordinador Grupo de Atención al Ciudadano y tramites