

AVISO

LA SUSCRITA AUXILIAR ADMINISTRATIVA DE LA DIRECCIÓN TERRITORIAL DE BOGOTÁ

HACE CONSTAR:

Que mediante Comunicación Oficial de fecha **11 de febrero de 2019** se remitió citación mediante correo electrónico al Representante Legal y/o Apoderado de la Empresa: **CAMPOS SAAB SAS** en su calidad de Reclamado, y al señor **JOSE GUILLERMO VALBUENA GAMBOA** en calidad de Reclamante, con el fin de notificarle el contenido de la Resolución **No. 6597** el **27 de diciembre de 2018**, expedida por la doctora **DRA. DIANA ESPERANZA DÍAZ BARRAGÁN**, Directora Territorial de Bogotá, acto administrativo que en su parte resolutive reza:

ARTÍCULO PRIMERO: CONFIRMAR en todas y cada una de sus partes, la Resolución No. 003719 de 15 de noviembre de 2017 mediante la cual la Coordinación del Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control de la Dirección Territorial de Bogotá, resolvió sancionar a la empresa CAMPOS SAAB SAS con multa de diez (10) smmlv, de conformidad con las razones expuestas en la parte motiva de la presente decisión.

ARTICULO SEGUNDO: NOTIFICAR a las partes jurídicamente interesadas el contenido de la presente resolución, conforme a lo dispuesto en el artículo 66 y siguientes del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, advirtiéndoles que contra la misma no procede ningún recurso.

NOTIFIQUESE Y CUMPLASE. Aparece firma de **DRA. DIANA ESPERANZA DÍAZ BARRAGÁN**

Para todos los efectos legales, el presente **AVISO** se fija hoy **20 de febrero de 2019**, en un lugar visible de esta **Dirección** por el término de cinco (5) días hábiles contados a partir de la fecha de su fijación.


YUDY RODRIGUEZ OCAMPO

El presente Aviso se desfija hoy _____, siendo las _____.

YUDY RODRIGUEZ OCAMPO

Proyectó: Yudy R.

C:\Documents and Settings\elopez\Mis documentos\CITACIONES Y NOTIFICACIONES EXPEDIENTES\FORMATO AVISO.doc

REPUBLICA DE COLOMBIA



MINISTERIO DEL TRABAJO

27 DIC 2018

RESOLUCION NÚMERO DE 2018

(0 0 6 5 9 7)

"Por medio de la cual se resuelve un Recurso de Apelación"

LA DIRECTORA TERRITORIAL DE BOGOTA

En uso de sus facultades legales, en especial la que le confiere el numeral 2º del artículo 74 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, el Decreto 4108 de 2011, la Resolución 2143 de 2014 y la Resolución No. 5586 de 10 de diciembre de 2018 y,

CONSIDERANDO:

Que la Coordinación del Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control de la Dirección Territorial de Bogotá, profirió la Resolución No. 003719 de 15 de noviembre de 2017, en la cual resolvió: **ARTICULO PRIMERO: SANCIONAR a la empresa CAMPOS SAAB SAS, con Numero de identificación Tributario: Nit. 830.095.453-1 y representada legalmente por el señor FABIO CAMPOS SILVA o quien haga sus veces, con MULTA equivalente a diez (10) salarios mínimos legales mensuales vigentes, que corresponde a la suma de SIETE MILLONES TRESCIENTOS SETENTA Y SIETE MIL CIENTO SETENTA PESOS M/CTE (\$7.377.170), con destino al Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) Tesorería Regional, Carrera 13 No. 65-10 piso 3 de Bogotá D.C., por el despido de trabajadores, en estado de debilidad manifiesta sin la autorización de la Autoridad Administrativa – Ministerio de Trabajo, conforme lo establecido en el inciso segundo del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, de conformidad con lo señalado en la parte motiva de esta providencia.** (Folios 78 a 80)

Que la precitada Resolución, fue notificada personalmente a la señora SANDRA MARCELA MORALES SANTAMARIA en calidad de apoderada del representante legal de la empresa CAMPOS SAAB SAS el 19 de diciembre de 2017, según consta en el acta de diligencia de notificación personal. (Folios 158 y 159)

Que inconforme con la Resolución No. 003719 de 15 de noviembre de 2017 el señor LUIS FERNANDO CAMPOS SAAB en calidad de representante legal de la sociedad CAMPOS SAAB SAS, mediante escrito radicado el 2 de enero de 2018 bajo el No. 11EE201873110000000017 (Folios 157 a 166), dentro del término legal establecido en el artículo 76 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, interpuso recurso de reposición y en subsidio de apelación.

Que mediante la Resolución No. 005404 de 24 de octubre de 2018, la Coordinadora del Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control de la Dirección Territorial de Bogotá, resolvió confirmar la Resolución No. 003719 de 15 de noviembre de 2017 y conceder el recurso de apelación ante la Dirección Territorial de Bogotá. (Folios 168 a 170)

"Por medio de la cual se resuelve un Recurso de Apelación"

Con lo anteriormente expuesto, se hace el siguiente,

ANALISIS DEL DESPACHO:

De las decisiones de la primera instancia:

Dentro del procedimiento administrativo sancionatorio adelantado, la Coordinación del Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control de la Dirección Territorial de Bogotá, determinó que la empresa investigada terminó el contrato laboral "sin justa causa" del trabajador, sin el lleno de los requisitos legales y mientras se brindaba concepto y tratamiento del caso en concreto, situación que le daba una condición de debilidad manifiesta y que la empresa conocía, vulnerando con ello la normatividad establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Esta decisión fue confirmada en primera instancia con la Resolución No. 005404 de 24 de octubre de 2018, mediante la cual la Coordinadora del Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control de la Dirección Territorial de Bogotá, resolvió el recurso de reposición. (Folios 168 a 170)

Del Recurso presentado por el representante legal de la sociedad CAMPOS SAAB SAS:

El señor LUIS FERNANDO CAMPOS SAAB en su condición de representante legal de la sociedad CAMPOS SAAB SAS, interpuso recurso de reposición y en subsidio de apelación el 2 de enero de 2018. Recurso que fundamentó con base en los siguientes argumentos:

"El inspector del trabajo parte de una premisa falsa, toda vez que concluye que el señor GUILLERMO VALBUENA, es una persona limitada, fundamentando su conclusión en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, que es la norma que exige que se debe pedir permiso para dar por terminado un contrato de trabajo a una persona con limitaciones, cuando dicha situación nunca fue demostrada dentro de la investigación realizada por el Ministerio.

Para aplicar el artículo 26 de la Ley 361, la señora inspectora primero tenía que comprobar que el quejoso tenía tal condición, ya que el simple hecho que esté en un tratamiento médico no puede ser equiparado a una limitación, como en repetidas oportunidades lo ha indicado la Corte Constitucional y la Corte Suprema de Justicia.

(...)

Y es que al leer la conclusión de la Doctora Cardozo, se observa igualmente que la señora inspectora reconoce que al momento de dar por terminado el contrato de trabajo el señor Valbuena "no contaba con las recomendaciones por parte de COLPATRIA y no tenía la calificación ..." es claro que si el señor VALBUENA para el día 3 de noviembre de 2015, no tenía una condición médica relevante como lo indico la misma ARL, es por lo que mi prohijada nunca incumplió la normatividad laboral, más aun cuando existe soporte científico elaborado por AXA COLPATRIA con fecha 15 de septiembre de 2015 donde indica la condición médica del trabajador.

"Por medio de la cual se resuelve un Recurso de Apelación"

(...)

Y es que el CONCEPTO médico no se puede pasar por alto, no se puede entrar a suponer hechos como los hace el señor Inspector al indicar que porque el trabajador tuvo un accidente, es sinónimo de que ya tiene una limitación, circunstancia clínica y medica que debió demostrarse dentro del expediente y no se hizo, sin embargo está demostrado por parte de mi prohilada que actuó con honestidad y honradez, al acudir a los expertos en el tema como es la AXA COLPATRIA, quien le indicó que el trabajador ya era apto para laborar.

Si revisamos la prueba que no fue valorada en su justa medida por la señora Inspectora es contundente el concepto médico que indica que el trabajador recuperó su aptitud laboral expedido por la ARL AXA COLPATRIA, de fecha 15 de septiembre de 2015, indica con claridad que el señor VALBUENA, es apto para CONTINUAR REALIZANDO el trabajo que ha venido desarrollando en forma ininterrumpida a lo largo de toda la vinculación, sin desconocer que debe laborar con recomendación, es decir, que de acuerdo al concepto MEDICO, el señor VALBUENA no tiene ninguna discapacidad ni limitación, por cuanto puede seguir trabajando.

Debemos recalcar que una recomendación médica no es una restricción ni es sinónimo de limitación, consideramos oportuno traer a colación lo que la Corte Constitucional ha indicado al respecto. (T-417 del 2010)

(...)

Y es que esta alta corporación ha sostenido en reiteradas oportunidades que no toda enfermedad es digna de estar enmarcada dentro de la Ley 361 de 1997 y es precisamente lo que el inspector del Trabajo ignoró al no tener en cuenta los dictámenes médicos que dan cuenta del estado de trabajo y de ninguno de ellos se puede concluir que el señor VALBUENA tenga una limitación.

La conclusión a la que llega la señora Inspectora se desvirtúa igualmente con la calificación de pérdida de capacidad laboral que obra en el expediente de agosto de 2016 donde se puede verificar que el señor VALBUENA no tiene una pérdida de capacidad laboral, ya que fue calificada con un 0.0%, prueba esta que si bien la nombro la inspectora no la valoró en conjunto con las demás pruebas, ya que si hubiera analizado la conclusión obvia era que el trabajador nunca tuvo una condición tal que hubiera hecho sospechar que tenía una limitación y como consecuencia de ello, se tendría que acudir al Ministerio del Trabajo para solicitar el permiso para despedirlo.

(...)

Teniendo en cuenta lo anterior y ante la copiosa jurisprudencia constitucional que ha recalcado que no es cualquier discapacidad la que debe afectar al trabajador para que el mismo sea considerado como persona con estabilidad laboral reforzada y beneficiaria de la Ley 361 de 1997, sino por el contrario dicha limitación debe ser grave o sustancial, que lo limite en el desarrollo de sus labores, situación que no se predica en esta oportunidad por cuanto como ya lo indicamos anteriormente y por cuanto ni la EPS ni la ARL han notificado a mi representada que el señor VALBUENA, tiene una supuesta limitación o discapacidad **ES POR LO QUE MI REPRESENTADA NO TENIA LA OBLIGACION DE SOLICITAR EL PERMISO AL MINISTERIO DEL TRABAJO.**

Dicha situación debe estar fehacientemente demostrada dentro del expediente y no solo el dicho del actor basta, sin embargo y aun cuando la señora inspectora considero que el solo dicho era suficiente, debió demostrarse igualmente que la condición médica del trabajador era GRAVE e impedía realizar sus labores,

"Por medio de la cual se resuelve un Recurso de Apelación"

hecho este último que CAMPOS SAAB si probó como quiera que el trabajador desde su reintegro siguió realizando sus labores y funciones sin modificación alguna una vez vencida la recomendación médica."

CONSIDERACIONES DEL DESPACHO:

Procede el Despacho a resolver el recurso de apelación interpuesto por el representante legal de la sociedad CAMPOS SAAB SAS, de conformidad con los argumentos expuestos en el acápite anterior.

Considera el recurrente que en la resolución impugnada se parte de una premisa falsa, toda vez que el señor GUILLERMO VALBUENA no es una persona con limitaciones y dicha situación nunca fue demostrada dentro de la investigación realizada por el Ministerio.

Aduce que para aplicar el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, se tenía que comprobar que el querellante poseía tal condición, pues el simple hecho de estar en un tratamiento médico no puede ser equiparado a una limitación. Indica que para el 3 de noviembre de 2015, fecha en que su representada procedió a dar por terminado el contrato de trabajo, el querellante no tenía una condición médica relevante y que prueba de ello es la certificación emitida por la ARL AXA COLPATRIA, con fecha de 15 de septiembre de 2015 donde indica la condición médica del trabajador.

Señala el recurrente que esta prueba no fue valorada en su justa medida, por cuanto en la misma se indica con claridad que el trabajador es apto para continuar realizando sus labores, sin desconocer que debe laborar con recomendación y por lo tanto concluye que de acuerdo con este concepto médico, el trabajador no tenía ninguna discapacidad ni limitación.

Aduce que una recomendación médica no es una restricción ni es sinónimo de limitación y que para ello debe tenerse en cuenta lo establecido por la Corte Constitucional en la sentencia T – 417/2010.

Agrega por último que lo dicho por el *a quo* se desvirtúa con la pérdida de capacidad laboral de agosto de 2010 que fue igual a 0.0% y que para que el trabajador fuera considerado como una persona con estabilidad laboral reforzada y beneficiaria de la Ley 361 de 1997, su limitación debió ser grave o sustancial, que lo limitara en el desarrollo de sus labores, situación que no se predicó en esta oportunidad por cuanto ni la EPS ni la ARL notificaron a su representada que el trabajador, tenía una supuesta limitación o discapacidad.

Frente a los argumentos expuestos por el recurrente considera el Despacho que no le asiste la razón, por cuanto la protección de estabilidad laboral reforzada no se predica únicamente de las personas con condición de discapacidad, sino también de las personas con condición de debilidad manifiesta.

La Corte Constitucional ha sostenido, que la protección de estabilidad laboral reforzada prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 no beneficia únicamente a los trabajadores discapacitados que son calificados como tales. Mediante la Sentencia T-039 de 2010¹, recordó que la garantía constitucional de la estabilidad laboral reforzada también cobija a los trabajadores que sufren disminuciones de su capacidad física durante el transcurso del contrato de trabajo.

¹Sentencia T – 039 de primero de febrero de 2010, M.P.: Jorge Iván Palacio Palacio. Expediente T-2396452, Sala Quinta de Revisión de la Corte Constitucional

"Por medio de la cual se resuelve un Recurso de Apelación"

Conforme este desarrollo jurisprudencial, encontramos la sentencia T – 1040 de 27 de septiembre de 2001², en la cual se determinó:

"En materia laboral, 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 este 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 calificación previa que acredite su condición de discapacitados".

En relación con las personas a las cuales se encuentra dirigida la protección constitucional, la Sala Primera de Revisión de la Corte Constitucional en la Sentencia T – 211 de 2012³ precisó lo siguiente:

"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[a] o dificult[e] 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". (Subraya del Despacho)

De otra parte, la Corte Constitucional, mediante la Sentencia T – 519⁴ de 26 de junio de 2003 dio claridad al alcance del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 en los siguientes términos:

"Lo que pretende garantizar la norma es la no discriminación laboral por la existencia de limitaciones físicas, garantizando así una estabilidad laboral mayor. El artículo 26 fue declarado exequible de manera condicionada toda vez que la Corte estimó que en todo despido por razón de la limitación de la persona deberían concurrir dos factores: la autorización de la oficina del trabajo y el pago de ciento ochenta días de trabajo. Estas dos cargas para el empleador son instrumentos previstos por el legislador para evitar que se presente de manera arbitraria el despido de la persona limitada." (Subraya del Despacho)

Así mismo, acerca del requisito de autorización del Ministerio del Trabajo, exigido para el despido o terminación del contrato de trabajo de una persona en razón de su limitación, la Corte emitió pronunciamiento en la Sentencia C-531 de 2000⁵ y allí estableció que:

"Carece de todo efecto jurídico el despido o la terminación del contrato de una persona por razón de su limitación sin que exista autorización previa de la oficina de Trabajo que constate la configuración de la existencia de una justa causa para el despido o terminación del respectivo contrato."

En la sentencia C-824 de 2011 la Corte determinó que la estabilidad laboral reforzada no solo se predica de las personas con limitaciones severas y profundas, sino de personas que por su estado de salud se les dificulta trabajar en ciertas actividades o hacerlo con limitaciones:

²Sentencia T – 1040 de 27 de septiembre de 2001, M.P. Rodrigo Escobar Gil, Sala Quinta de Revisión de la Corte Constitucional

³Sentencia T – 211 de 15 de marzo de 2012, M.P. María Victoria Calle Correa, Expediente T-3257957, Sala Primera de Revisión de la Corte Constitucional.

⁴Sentencia T – 519 de 26 de junio de 2003, M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra, Expediente T-700187, Sala Sexta de la Corte Constitucional.

⁵Sentencia C-531 de 10 de mayo de 2000, M.P. Alvaro Tafur Galvis, Expediente D-2600, Sala Plena de la Corte Constitucional.

"Por medio de la cual se resuelve un Recurso de Apelación"

"En este sentido, la referencia específica que hace el artículo 1º de la Ley 361 de 1997, a las personas con limitaciones "severas y profundas" no puede tomarse como expresiones excluyentes para todos los artículos que conforman la citada ley. En punto a este tema, es de aclarar que la clasificación del grado de severidad de una limitación (art. 7º, Ley 361 de 1997) no implica la negación y vulneración de un derecho, sino la aplicación de medidas especiales establecidas por la misma ley para personas con discapacidad en cierto grado de severidad (vgr. los artículos 2º, 3º y 4º de la Ley 361 de 1997). Más que de discapacidad leve y moderada, la jurisprudencia ha señalado que en estas situaciones debe hablarse de personas que por su estado de salud física o mental se encuentran en condiciones de debilidad manifiesta, que les dificulta trabajar en ciertas actividades o hacerlo con algunas limitaciones y que por tanto, requieren de una asistencia y protección especial para permitirle su integración social y su realización personal, además de que gozan de una estabilidad laboral reforzada."

De igual manera, en la sentencia T-521 de 2016, la Corte Constitucional manifestó lo siguiente en relación con el derecho a la estabilidad laboral reforzada de persona en estado de debilidad manifiesta por razones de salud:

"Al margen del grado de afectación de salud, siempre que el sujeto sufra de una condición médica que limite una función propia del contexto en que se desenvuelve, de acuerdo con la edad, el sexo o factores sociales y culturales, existirá el derecho a la estabilidad laboral reforzada."

De las pruebas obrantes en el plenario hay evidencia de que el trabajador sufrió un accidente de trabajo el 16 de agosto de 2015 (Folio 135) y que si bien la ARL AXA COLPATRIA, conceptuó que el trabajador era apto para trabajar, también especificó una serie de recomendaciones médicas que el trabajador debía tener en cuenta no solo en el desarrollo de su labor sino también en sus actividades extralaborales; además de que debía continuar su manejo con ortopedia y fisioterapia.

Lo anterior es prueba suficiente para esta instancia, de que el trabajador se encontraba en una situación de debilidad manifiesta, consistente en una afectación a su salud que lo limitaba en el desarrollo cotidiano de sus funciones, que si bien era apto para trabajar tenía restricciones para ello y que además la sociedad CAMPOS SAAB SAS era conocedora de esta situación.

Por ende, no son de recibo los argumentos del recurrente, acerca de que el trabajador no era sujeto de estabilidad laboral reforzada porque no tenía una discapacidad o una limitación, primero porque para ser una persona cobijada con estabilidad laboral reforzada no se requiere necesariamente estar discapacitado y segundo porque hay pruebas en el expediente de que el trabajador si tenía limitaciones temporales para el desarrollo de su labor.

De igual manera, hay prueba visible a folio 24 del expediente, de que la Jefe de Recursos Humanos procedió a terminar unilateralmente el contrato de trabajo del querellante sin haber solicitado previamente autorización al Ministerio del Trabajo.

Adicional a estos medios de prueba, es diciente para el Despacho que hubo un fallo de tutela proferido el 22 de diciembre de 2015 por el Juzgado Veinticuatro Penal Municipal que tuteló el derecho a la salud y al trabajo por estabilidad laboral reforzada del querellante y ordenó su reintegro; pues dicho pronunciamiento significa que evidentemente el trabajador se encontraba en situación de debilidad manifiesta.

Por lo tanto, es claro para el Despacho que la sociedad CAMPOS SAAB SAS, vulneró lo contemplado en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, ya que no solicitó autorización al Ministerio del Trabajo para despedir al

"Por medio de la cual se resuelve un Recurso de Apelación"

trabajador y con esa omisión no desvirtuó la presunción de discriminación en relación con el trabajador que se encontraba en una evidente situación de debilidad manifiesta.

De conformidad con lo anteriormente expuesto esta Dirección Territorial,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: CONFIRMAR en todas y cada una de sus partes, la Resolución No. 003719 de 15 de noviembre de 2017 mediante la cual la Coordinación del Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control de la Dirección Territorial de Bogotá, resolvió sancionar a la empresa CAMPOS SAAB SAS con multa de diez (10) smmlv, de conformidad con las razones expuestas en la parte motiva de la presente decisión.

ARTÍCULO SEGUNDO: NOTIFICAR a las partes jurídicamente interesadas el contenido de la presente resolución, conforme a lo dispuesto en el artículo 66 y siguientes del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, advirtiéndoles que contra la misma no procede ningún recurso.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE



DIANA ESPERANZA DÍAZ BARRAGÁN
Directora Territorial de Bogotá

