



**RESOLUCIÓN No. 1118**  
(noviembre 23 de 2018)

Por la cual se resuelve un recurso de apelación

**EL DIRECTOR TERRITORIAL DE BOLIVAR**

**EN USO DE SUS FACULTADES LEGALES Y LAS ESTABLECIDAS EN LA RESOLUCIÓN 2605 DEL 27 DE JULIO DEL 2009 Y LA RESOLUCIÓN 2143 DEL 2014 QUE MODIFICA RESOLUCIÓN 0404 DEL 22 DE MARZO DEL 2012.**

**I. OBJETO DEL PRONUNCIAMIENTO**

Procede el Despacho a resolver el recurso de apelación impetrado por el Doctor MAURICIO CARLOS OSORIO MARTELO, en su condición de apoderado general de la empresa **SESCARIBE S.A.S.**, en contra de la Resolución No. 263 del 12 de abril de 2018, emitida por el Coordinador del Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control de la Dirección Territorial Bolívar, (en adelante Coordinación Grupo P.I.V.C.), que resolvió sancionar a la referida empresa por la violación del artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

**II. RESUMEN DE LOS HECHOS**

En la querrela el señor EVARISTO JULIO SALGADO, manifiesta que laboró para la empresa **SESCARIBE S.A.S.**, desde el día 22 de junio de 2015, en el cargo de activador terrestre. Señala que el día 13 de agosto de 2015 sufrió una lesión en el tabique, y que la ARL lo ha estado atendiendo en el proceso de recuperación; y que el día 17 de diciembre de 2015 la empresa **SESCARIBE S.A.S.**, tomó la decisión de dar por terminado su contrato de trabajo sin la debida autorización del Ministerio del Trabajo.

➤ **Pruebas**

Las pruebas aportadas son:

- 
- Escrito radicado bajo el número 03512 de fecha 20 de mayo de 2016, dirigido al Ministerio de Trabajo con anexo:
- Certificado de Existencia y Representación Legal –Cámara de Comercio.
- Copia de contrato individual de trabajo a término fijo
- Copia de contrato individual de trabajo a término fijo
- Copia de carta de aviso de terminación, de fecha 7 de noviembre de 2015
- Copia de orden medica No. 001 de fecha 22 de diciembre de 2015, para realizarse examen de egreso
- Copia de examen de documento de reintegro laboral y recomendaciones laborales del extrabajador a **SESCARIBE S.A.S.**
- Copia de planillas de pagos de aportes a la Seguridad Social correspondientes a los periodos de julio a diciembre de 2017, del señor **EVARISTO JULIO SALGADO**.
- Copia de certificado de aptitud laboral-examen de egreso de fecha 24 de diciembre de 2015, realizado por la entidad Soluciones Integrales en Seguridad Industrial y Salud Ocupacional.
- Copia de Historia Clínica del Doctor Remberto Cantillo Fernández -Clínica Madre Bernarda.
- Escrito de descargos con radicado número 3524 del 27 de julio de 2017.

"Por la cual se resuelve un recurso de Apelación"

➤ **Fallos de primera instancia**

Mediante resolución número 263 del 12 de abril del 2018, este Despacho resolvió sancionar a la empresa **SESCARIBE S.A.S.**, por haber incurrido en la transgresión del artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Y con Resolución No. 369 del 23 de mayo de 2018, resuelve el recurso de Reposición interpuesto contra la resolución relacionada en el párrafo anterior, decidiendo el Coordinador del Grupo P.I.V.C. confirmar en todas y cada una de sus partes el acto administrativo definitivo.

➤ **Recursos**

Encontrándose dentro del término legal para impugnar, la Empresa Sancionada por intermedio de Apoderado Doctor **MAURICIO CARLOS OSORIO MARTELO**, interpuso medio de impugnación en contra del varias veces referido acto administrativo en este proveído.

La Recurrente basa los motivos de su inconformidad con el acto administrativo sancionatorio en los siguientes argumentos:

- **INEXISTENCIA DE LA CALIDAD DE DISCAPACITADO Y DE ESTABILIDAD REFORZADA EN CABEZA DEL SEÑOR EVARISTO JULIO SALGADO.**

Manifiesta que el escrito de querrela presentado por el señor **EVARISTO JULIO SALGADO** contra su poderdante **SESCARIBE SAS** fue presentado en términos genéricos y sin exponer a ciencia cierta y de manera concreta algún tipo de violación a normas legales de carácter laboral.

Alega que el Despacho muy a pesar de no existir prueba alguna que acreditara el supuesto estado de discapacidad del trabajador o la existencia de la estabilidad reforzada que predica el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, formulo cargos contra su representada.

Indica que el ente policivo al realizar un análisis de las pruebas allegadas estableció a través de un juicio a priori que el quejoso señor **EVARISTO JULIO**, era una persona discapacitada y en consecuencias era beneficiario de la estabilidad reforzada consagrada en la norma antes mencionada.

Considera que el Despacho llegó a tal decisión injusta y desacertada por la ausencia de un estudio minucioso en el que se valoraran todas las pruebas documentales aportadas al proceso, pues no fueron tenidas en cuenta los mismos escritos presentados por el señor querellante **EVARISTO JULIO**, como fueron: examen de retiro del querellante, documento de desistimiento de la querrela por parte del extrabajador, documento de recomendaciones médicas al señor **EVARISTO JULIO**.

Expresa que, al analizar todo estos documentos puede inferir que al momento de la terminación del contrato de trabajo, el cual finalizo por vencimiento del plazo fijo pactado de conformidad con el artículo 61 literal c), el demandante se encontraba más que recuperado, y sin secuelas del accidente que padeció en su nariz, y que para eso basta con mirar el documento contentivo de las recomendaciones enunciado en el numeral 3, donde las mismas se le dieron por 10 días, en virtud de que su patología no exigía un tiempo mayor a este para su recuperación.

Que no entienden las razones del Despacho para catalogar como un trabajador limitado y en consecuencia beneficiario de la garantía de la estabilidad reforzada establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, cuando carece de fundamento para ello.

Afirma que el Despacho se fundamentó impropriadamente en unas sentencias que no son aplicables al caso que les ocupa, puesto que ellas se observan condiciones laborales y patologías distintas de las

"Por la cual se resuelve un recurso de Apelación"

personas que fueron objeto de estos pronunciamientos, y que distan de la situación particular del quejoso señor EVARISTO JULIO.

Señala que en el caso en particular del querellante ninguno de estos presupuestos exigidos por ley se cumplió, ya que nunca fue despedido y su contrato de trabajo no finalizó en razón de una presunta limitación que para esa fecha no existía.

Asevera que estas sentencias le brindan la protección al trabajador que haya sufrido una patología y que por motivo se le hubiese impedido el ejercicio de las actividades contratadas por la empresa, las cuales no son aplicables al caso del señor EVARISTO JULIO, cuando lo que sufrió con su accidente fue un golpe en la nariz, que tuvo una recuperación de 10 días, y que en nada insidioso para el desarrollo de su cargo o actividades que realizaba con el esfuerzo físico de sus manos y piernas, y es por ello, que consideran y con mayor razón insisten que estas sentencias no vienen al caso y que fueron aplicadas impropiaemente.

Que aporta con el presente recurso una certificación emitida por la ARL SURA, donde deja constancia que las recomendaciones médicas del extrabajador fenecieron el día 5 de septiembre de 2015 y que jamás se emitieron otras a su favor.

▪ **NEGACION INJUSTA POR PARTE DE ESTE DESPACHO SOBRE EL DESISTIMIENTO DEL QUEJOSO DEL PRESENTE TRAMITE.**

Que no entienden por qué el Despacho niega el desistimiento y se ampara en el artículo 18 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, y claro está a juicio de ellos sin algún fundamento válido para ello, puesto que, el presente trámite se inició a petición del señor EVARISTO JULIO, y no de oficio cuando la realidad es que no existió por parte del Despacho un argumento válido para seguir insistiendo en el impulso del presente trámite cuando, el señor querellante desistió del mismo, confesando que la empresa cumplió con todas las obligaciones.

Solicita al Despacho que se reconsidere esta petición y si por el contrario sigue defendiendo su postura, solicitan al superior jerárquico que se pronuncie sobre el particular.

▪ **INEXISTENCIA DEL DESPIDO DEL QUEJOSO ESTABLECIDO POR PARTE DEL MINISTERIO DE TRABAJO-(FALTA DE COMPETENCIA).**

Se pregunta cuál fue la prueba que tomó o valoró el Despacho para llegar a tal conclusión, ya que, a su juicio y revisado el expediente no existe ninguna allegada al expediente sobre el particular. Que Contrario a esto lo que encuentran demostrado con las pruebas documentales allegadas por la empresa al oponerse a este trámite, es un contrato de trabajo a término fijo, y el preaviso de ley, con lo que la empresa le dio cumplimiento a lo establecido en el artículo 46 del CST.

Indica que al haberse determinado y probado que el contrato del quejoso finalizó por ministerio de la ley y por una causal objetiva establecida en el artículo 61 del Literal c) del CST, se observa con claridad meridiana que no fue objeto de un despido, lo cual inobservo el despacho, puesto que, verifico la existencia del contrato a término fijo, y de la entrega del preaviso de ley, en razón a que dentro de la parte motiva no se observa de ninguna manera una apreciación de lo mismo.

Alega que, no encuentra razón para que este despacho indique existencia de un despido, si las pruebas demuestran lo contrario, confundiendo sus causales con la causa objetiva por el vencimiento del plazo fijo pactado, cuando las mismas son independientes y tienen contemplación en normas distintas e igualmente tienen consecuencias distintas.

Sostiene que, si no existió el despido erróneamente determinado por el Despacho, es claro entonces, que tampoco se dio uno de los postulados establecidos en el artículo 26 de la Ley 361 de



"Por la cual se resuelve un recurso de Apelación"

1997, como es el caso de la existencia del despido del trabajador para tener la garantía que establece el mismo, como tampoco que la medida fue por su estado de salud, ya que, tampoco existe prueba de ello, y cuando ni siquiera fue objeto de discusión dentro del trámite que les ocupa.

Afirma que, ante la inexistencia del despido, la inexistencia de una limitación del quejoso, y de la inexistencia de una relación de causalidad a la terminación de su contrato de trabajo con una limitación inexistente, es que la empresa no tenía la obligación de solicitar el pretendido permiso ministerial que se le impone arbitrariamente y de manera ilegal dentro de la resolución aquí atacada y motivo de controversia.

Bajo estas razones, solicita que sea revocada esta decisión injusta en contra de la empresa.

- **INEXISTENCIA DE UNA CONDUCTA GRAVE DE LA EMPRESA FRENTE AL QUEJOS EXTRABAJDOR.**

Que lo manifestado por este ente ministerial en la resolución en lo referente a que la conducta desplegada por la empresa al considerarse como grave, esa afirmación dista mucho de la realidad, puesto que observan que no existe un comportamiento grave de la empresa, que su actuar fue en cumplimiento de las obligaciones laborales en virtud del contrato laboral que ejecutaron las partes, y al observar que el querellante confeso que la empresa cumplió con sus obligaciones laborales, que la empresa propendió por la recuperación inmediata del problema de salud del trabajador, que no tenía recomendaciones vigentes el querellante al momento de la terminación de su contrato de trabajo, que el trabajador no tenía calidad de limitado y por lo tanto no se requería del permiso ministerial alegado, que el trabajador no estaba calificado como PCL, ni este se encontraba incapacitado al momento en que se terminó su contrato de trabajo, que la terminación del contrato de trabajo fue producto del vencimiento del plazo fijo pactado y que jamás existió un despido, que jamás se le causo un perjuicio irremediable al trabajador, tanto este jamás fue probado en el proceso, máxime cuando lo decidido y argumentado por el despacho en esta decisión es totalmente contrario a la realidad y no tiene soporte legales y probatorios que lo fundamenten.

Observan que bajo esos términos la decisión tomada por el despacho fue contraria a la realidad, y que al no tener soporte probatorio la misma devino en lo imaginativo, bajo suposiciones infundadas.

- **EN CUANTO A LA SANCION INJUSTA E ILEGAL IMPUESTA A LA EMPRESA POR MINISTERIO DEL TRABAJO.**

Consideran que la sanción fue injusta, ya que la decisión de la empresa fue acorde a la ley y a la protección de los derechos del trabajador, por lo que solicitan se revoque dicha sanción.

### III. CONSIDERACIONES DEL DESPACHO

#### COMPETENCIA:

En cumplimiento de las facultades legales, en especial de las conferidas por la Resolución 2143 del 28 de mayo de 2014 y al tenor de lo dispuesto en el artículo 74, 76 y 77 de la Ley 1437 de 2011, la DIRECCIÓN TERRITORIAL BOLIVAR DEL MINISTERIO DEL TRABAJO ostenta la competencia para decidir los asuntos que en segunda instancia se generen por las actuaciones de La Coordinación del Grupo de Inspección, Vigilancia y Control de la Territorial Bolívar del Ministerio del Trabajo.

El Código Sustantivo del Trabajo en su artículo 485 reza "La vigilancia y el control del cumplimiento de las normas de este código y demás disposiciones sociales se ejercerán por el Ministerio del Trabajo en la forma como el Gobierno o el mismo Ministerio lo determinen<sup>1</sup>".

<sup>1</sup> Código Laboral, J. Gamboa Jiménez, pág. 507. Leyer 2013

"Por la cual se resuelve un recurso de Apelación"

Es el deber del Ministerio de Trabajo darle vigencia al cumplimiento de la Legislación Laboral y así lograr la justicia en las relaciones que surgen entre Trabajadores y Empleadores, conforme lo establece el artículo 1 del Estatuto Legal aludido en el párrafo precedente.

El numeral 1 del artículo 4 del Convenio 81 y el numeral 7 del Convenio 129 de la Organización Internacional del Trabajo (de la cual nuestro país es miembro), establecen que el órgano rector del Sistema de Inspección en Colombia es el Ministerio de Trabajo, en quien está radicada la competencia de su vigilancia y control.

#### PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA JURÍDICO

De conformidad con las pruebas documentales que reposan en el expediente, corresponde a este Despacho determinar si de conformidad con los argumentos expuestos por parte del recurrente, hay lugar a la revocatoria de la Resolución número 263 del 12 de abril de 2018, mediante el cual se sanciona a la empresa SESCARIBE S.A.S., por la transgresión del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y/o en su defecto se confirma dicho acto administrativo definitivo. En consecuencia, este despacho considera pertinente analizar los siguientes temas:

- ✓ Estudiar el acto administrativo recurrido en el caso sub examine.
- ✓ Analizar del material probatorio allegado al expediente, existió o no la infracción a la norma artículo 26 de la Ley 361 de 1997.
- ✓ Verificar del Ordenamiento Jurídico, las normas violadas en el caso concreto.

#### DEL CASO CONCRETO.

El señor Evaristo Julio Salgado en su queja señala que sufrió una lesión en el tabique el 13 de agosto de 2015, y en el proceso de recuperación; el día 17 de diciembre de 2015, la empresa **SESCARIBE S.A.S.**, tomó la decisión de dar por terminado su contrato de trabajo sin la debida autorización del Ministerio del Trabajo.

De acuerdo con los señalamientos del Apoderado de la Sancionada hacia el Despacho de la Coordinación Grupo P.I.V.C., en lo pertinente a una decisión injusta y desacertada por la ausencia de un estudio minucioso, indebida valoración de las pruebas. Esta Dirección Territorial hará nuevamente el estudio y valoración de las pruebas, para poder determinar si la decisión de primera instancia se ajusta o no a derecho.

Dentro del material probatorio analizamos en primera medida, la copia del contrato de trabajo del señor EVARISTO JULIO SALGADO, quien se identifica con la cedula de ciudadanía número 1.047.473.382 celebrado con la empresa SESCARIBE S.A.S., donde las partes acuerdan firmar un contrato de trabajo a término fijo, el cual, tiene como fecha de iniciación: el 22 de junio de 2015, y fecha de finalización: 21 de septiembre de 2015; donde el trabajador desempeñaría el oficio de estibador desempeñando labores en la ciudad de Cartagena, devengando un salario mensual de \$644.350.00. (Folios 22 y 23 del cuaderno único)

También encontramos unas recomendaciones dadas al trabajador EVARISTO JULIO SALGADO, por parte de SURAMERICANA IPS Centro de Especialista ARP, diagnostico emitido en fecha 19 de agosto de 2015, en una consulta médico general, a raíz de un accidente de trabajo sufrido el trabajador el día 13 de agosto de 2015; donde se le dictamina unas recomendaciones laborales temporales de 10 días, las cuales consisten en: 1. Realizar marchas continuas hasta 200 metros, intercaladas con periodos de descanso. 2. Alternar postura de pie-sentado cada vez que el trabajador lo sienta necesario. 3. Realizar manipulación de carga hasta 5 kilos, procurando que los objetos sean manipulados desde el plano medio. 4. Subir y bajar escaleras siguiendo las pautas de higiene postural. 5. Permitir realizar marcha por terreno regular preferiblemente. 6. Realizar

"Por la cual se resuelve un recurso de Apelación"

actividades laborales sin requerir posturas forzadas o mantenidas del tronco. 8. Disminuir actividades que impliquen sobreesfuerzo y/o movimientos forzados. 9. Realizar pausas activas cada dos horas por dos minutos (folio 28 del expediente). En igual sentido, el señor MAIRON ROJAS ARROYO coordinador HSEQ de la empresa SESCARIBE S.A.S. emite, debido al reintegro del trabajador JULIO SALGADO, el día 26 de agosto de 2015, unas recomendaciones laborales en un plan de reintegro, donde se transcriben las mismas recomendaciones dadas por Centro de Especialista ARP en la consulta médico general (folio 26 del expediente).

A folio 45 del cuaderno único, encontramos el diagnostico emitido por el Doctor OSCAR MARRUGO DÍAZ, especialista en Otorrinolaringología, Cirugía Estética Facial, de fecha 7 de septiembre de 2015, al señor EVARISTO JULIO SALGADO, en razón a la fractura de los huesos nasales en recuperación de este trabajador; donde se dictamina que el paciente tuvo una evolución satisfactoria de reducción de fractura nasal, quien debe completar incapacidad laboral que se vence el 13 de septiembre de 2015 y podrá ingresar en sus actividades cotidianas.

La empresa investigada, el 7 de noviembre le hace entrega al trabajador EVARISTO JULIO SALGADO, una carta de preaviso de terminación de contrato de trabajo, donde le comunica que su contrato no será prorrogado y en consecuencia terminaría el 21 de diciembre de 2015 (folio 24 del cuaderno único del expediente). Y efectivamente la empresa SESCARIBE entrega la liquidación de prestaciones sociales al señor JULIO SALGADO, el 21 de diciembre de 2015. (folio 35 del expediente)

Dentro del material probatorio y evidencias físicas aportadas en la investigación, aparece el examen de egreso realizado al querellante, el día 24 de diciembre de 2015, por la IPS Soluciones Integrales en Seguridad Industrial y Salud Ocupacional SI + SALUD IPS SAS, donde se emiten unas recomendaciones y/o restricciones que consisten en: Pausas activas, higiene postural, estilo de vida saludable, higiene oral y nasal y uso de lágrimas artificiales; y el concepto de aptitud: Valoración sin alteraciones por el trabajo (folios 37 al 44 del expediente)

En consecuencia, del material probatorio arriba relacionado se desprende que, en principio el contrato del trabajador Evaristo Julio Salgado fue pactado a término fijo, con fecha de iniciación del 22 de junio de 2015, el cual terminaba el 21 de septiembre de 2015; sufrió una prórroga automática por el mismo término de tres meses, cuando el empleador no avisó de su terminación con un mínimo de 30 días como lo señala la norma laboral artículo 46 numeral 1º del Código Sustantivo del Trabajo. Pero que, durante la prórroga, la empresa el día 7 de noviembre de 2015, le hace entrega al trabajador EVARISTO JULIO SALGADO, una carta de preaviso de terminación de contrato de trabajo, donde le comunica que su contrato no será prorrogado y en consecuencia terminaría el 21 de diciembre de 2015.

Debido al accidente de trabajo sufrido el trabajador EVARISTO JULIO SALGADO el día 13 de agosto de 2015; donde se le dictamina unas recomendaciones laborales temporales de 10 días, la empresa para dar terminada la relación laboral, aun cuando exista una justa causa para hacerlo, tal y como lo exige el artículo 26 de la ley 361 de 1997, debió solicitar permiso al Ministerio del Trabajo para terminar el vínculo laboral, o por el contrario se configura efectivamente la violación de la norma, por ser el Ministerio del Trabajo, la entidad competente, quien debe aprobar el despido de un trabajador aforado por encontrarse en debilidad Manifiesta.

Ahora bien, en lo que concierne, a la circunstancia prevista por el empleador de que indica que al haberse determinado y probado que el contrato del quejoso finalizó por ministerio de la ley y por una causal objetiva establecida en el artículo 61 del Literal c) Por expiración del plazo fijo pactado del Código Sustantivo del Trabajo, por lo que el trabajador no fue objeto de un despido; resulta necesario determinar a este despacho, si al momento de terminación del contrato, el trabajador quien no se encontraba con ningún tipo de afectación física que repercutiera en su eventual capacidad laboral, como se aprecia en los folios 37 al 44 del expediente, como es el certificado de



"Por la cual se resuelve un recurso de Apelación"

aptitud laboral- examen de egreso de fecha 24 de diciembre de 2015, otorgada al Quejoso. Del cual se infiere que, si se encontraba con recomendaciones y/o restricciones laborales al momento de la terminación del contrato de trabajo, pero que las mismas no le generan incapacidad alguna, ni alteraciones para el trabajo.

Sin embargo, se aclara que no es indispensable que el afectado se encuentre gozando de incapacidad o haya sido calificado para que se encuentre en estado de debilidad manifiesta. En el sub examine se evidencia que el señor EVARISTO JULIO SALGADO por motivos de un accidente laboral, sufrió una serie de quebrantos que menoscabaron su salud de manera temporal, pero que estos no le impedían realizar sus labores para las que fue contratado.

El Código Sustantivo del Trabajo, reglamenta que este Ministerio vela por el cumplimiento objetivo de la norma sin declarar derechos ni definir controversias; sin embargo, cabe precisar que los trabajadores son titulares de una serie de garantías las cuales tienen el carácter de fundamentales, que son el desarrollo de disposiciones Constitucionales; por ende, la transgresión de un bien jurídico tutelado lleva implícito la violación de un Derecho. Siendo deber del Estado tal y como lo establece el mandato superior en su artículo 25, velar por que este se realice en condiciones dignas y justas.

La Carta Constitucional en su artículo 13 dispone: *"Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica. El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados. El Estado protegerá especialmente a aquellas personas que, por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan."*

Es deber de todos los funcionarios y servidores dar cumplimiento al mandato constitucional, el cual ha tenido todo un desarrollo legal y jurisprudencial; de los que traeremos apartes de fallos recientes relacionados a la Estabilidad Laboral Reforzada y la aplicación del artículo 26 de la Ley 361 de 1997:

La Honorable Corte Constitucional en Sentencia T – 594 del 14 de septiembre de 2015, de la en su Sala Novena de Revisión. Transcribe:

"Sobre el particular, la Sala Novena de Revisión, en Sentencia T-018 de 2013<sup>2</sup> señaló, que la *"inversión probatoria convierte en objetivo el amparo del derecho a la estabilidad laboral reforzada, dado que el trabajador no debe comprobar que el despido se produjo como consecuencia de la discapacidad que padece. En contraste, se activa una presunción legal en contra del empleador, quien tiene la posibilidad de desvirtuarla, y con ello derrotar la pretensión constitucional del trabajador."*<sup>3</sup>. Así las cosas, le corresponde al empleador probar que el trabajador incurrió en una de las causales dispuestas por la ley para la justa culminación del contrato...5.6. "La estabilidad laboral reforzada es parte integral del derecho constitucional al trabajo y las garantías que se desprenden de este. Tal protección se activa cuando el trabajador se encuentra en situación de vulnerabilidad, debido a condiciones específicas de afectación a su salud, su capacidad económica, su rol social, entre otras. Dicha estabilidad se materializa en la obligación impuesta al empleador de mantenerlo en su puesto de trabajo<sup>4</sup> en razón de su condición especial<sup>5</sup>. Este derecho tiene estrecha relación, con el artículo 13 superior, en virtud del cual se establece lo siguiente: *"El Estado protegerá especialmente a aquellas personas que, por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan"* 5.7. De la misma manera, la estabilidad laboral reforzada se encamina a mejorar la calidad de vida y el acceso igualitario a mejores oportunidades para la población discapacitada o en estado de debilidad o vulnerabilidad manifiesta. Estas disposiciones no tienen origen exclusivo en nuestro

<sup>2</sup> M.P. Luis Ernesto Vargas Silva.

<sup>3</sup> Sentencia T-018 de 2013 M.P. Luis Ernesto Vargas Silva.

<sup>4</sup> En Sentencia T-018 de 2013 M.P., Luis Ernesto Vargas Silva, se precisó el alcance de la protección establecida por el legislador, respecto a la población en estado de discapacidad al expedir la Ley 361 de 1997. El artículo 26 de la norma en comento regula la estabilidad laboral reforzada en personas discapacitadas. De ahí que establece para el empleador la prohibición de despedir o terminar los contratos de trabajo en razón de la limitación que sufra el trabajador, salvo que medie autorización de la oficina del trabajo. Según la literalidad de la disposición, quienes procedan en forma contraria a ella, estarán obligados al pago de una indemnización equivalente a ciento ochenta días de salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a las que hubiere lugar, de conformidad con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen o complementen.

<sup>5</sup> En Sentencia C-531 de 2000 M.P. Álvaro Tafur Galvis, esta Corporación expuso que la estabilidad laboral reforzada ha sido definida como *"la permanencia en el empleo del discapacitado luego de haber adquirido la respectiva limitación física, sensorial o psicológica, como medida de protección especial y en conformidad con su capacidad laboral"*

**"Por la cual se resuelve un recurso de Apelación"**

ordenamiento jurídico nacional, sino que responden a una fórmula de armonización entre éste y los tratados de derecho internacional públicos suscritos por el Estado colombiano sobre la materia".

Se tiene dentro del ordenamiento jurídico, que el despido de un Trabajador que, debido a su estado de salud, se encuentre en condiciones de vulnerabilidad, siempre y cuando concurra para ello la existencia de una causal objetiva, debe solicitarse el correspondiente permiso ante el Ministerio del Trabajo, sin importar el grado de limitación o la calificación.

En sentencia C – 824 del 2011, de la Honorable Corte Constitucional, trajo a colación lo siguiente:

5.16. "De otra parte, en relación con el grado de discapacidad que debe tener una persona para exigir el derecho a la estabilidad laboral reforzada, esta Corte ha dispuesto que tal protección cubija a todas las personas con limitaciones físicas o psicológicas, sin importar que el grado de afectación sea severo, moderado o, leve. Este argumento tiene sustento en el examen de constitucionalidad efectuado por este Tribunal a la Ley 361 de 1997<sup>6</sup>.

Por otra parte, el Honorable Tribunal Constitucional, en Sentencia SU 049/17, determina:

**"UNIFICACION DE JURISPRUDENCIA EN MATERIA DE DERECHO A LA ESTABILIDAD OCUPACIONAL REFORZADA DE PERSONAS EN SITUACION DE DISCAPACIDAD FISICA, SENSORIAL Y PSIQUICA**

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 contractual de prestación de servicios, cuyo contratista sea una persona que no tenga calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda". (Negrillas fuera del texto original)

Igualmente, al revisar la Ley 361 de 1997 en su artículo 26, tenemos que: "El artículo 26 de la Ley 361 de 1997, es la norma que refleja la protección constitucional al derecho a trabajar, debida a las personas que se encuentren en situación de vulnerabilidad la cual a la letra dice:

**"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". (resaltado fuera de texto)**

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

En otro de sus apartes, la Alta Corporación manifestó:

Esta protección Constitucional protege la estabilidad laboral, es decir, esencialmente el Derecho fundamental al trabajo de quienes se encuentran en situación de vulnerabilidad debido a su estado de salud o su discapacidad y el derecho a no ser discriminados por estas razones, es decir, en aplicación de los artículos 13 y 25 de la Constitución Nacional, normas transcritas con antelación, pues si solo del pago de la sanción se trataría, el Empleador tan solo se limitaría a

<sup>6</sup> M.P. Luis Ernesto Vargas Silva. Sentencia C – 824 del 2011, de la Honorable Corte Constitucional



"Por la cual se resuelve un recurso de Apelación"

cancelar la multa; sin embargo, la pretensión de la protección es diferente y es el derecho que le asiste a toda persona a no ser discriminada y a trabajar en las condiciones de salud que la contingencia, sea de origen común o de origen laboral, le hubiese dejado. "

En el caso bajo estudio, debido al accidente de trabajo sufrido el trabajador EVARISTO JULIO SALGADO el día 13 de agosto de 2015; donde se le dictamina unas recomendaciones laborales temporales de 10 días, porque la lesión consistió en fractura de los huesos nasales, donde se dictaminó que el paciente tuvo una evolución satisfactoria de reducción de fractura nasal, arrojándose un valoración sin alteraciones para el trabajo; si bien es cierto, que la empresa da por terminada la relación laboral, no se demostró durante la investigación, que la terminación del contrato de trabajo del querellante tuvo como causa, alguna situación relacionada con el estado de salud alegado por el trabajador.

Se encuentra probado que la empresa alega que el contrato del señor EVARISTO JULIO SALGADO finalizó por una causal objetiva establecida en el artículo 61 del Literal c) del CST, es decir, que no fue objeto de un despido, verificándose la existencia del contrato a término fijo, y la entrega del preaviso de ley al trabajador, en fecha 7 de noviembre de 2015, donde le comunica que su contrato no será prorrogado y en consecuencia terminaría el 21 de diciembre de 2015; lo cual quiere decir, que no se le terminó el contrato de trabajo estando incapacitado, puesto que el trabajador Julio Salgado había ingresado a laborar el día 13 de septiembre de 2015, con las recomendaciones y/o restricciones de pausas activas, higiene postural, estilo de vida saludable, higiene oral y nasal y uso de lágrimas artificiales; y el concepto de aptitud de valoración sin alteraciones por el trabajo, por lo que no era obligatorio solicitar la autorización al Ministerio del Trabajo para dar por terminado el vínculo laboral del quejoso.

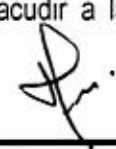
Visto los hechos de la queja y la respuesta dada a la misma por la investigada, se evidencia que en el presente asunto existe una controversia jurídica, la cual escapa a la competencia de esta autoridad administrativa, por cuanto la misma corresponde es a la justicia ordinaria.

Lo anterior, encuentra su respaldo en el Memorando de radicado No. 08SI201812030000002117 de fecha 27 de agosto de 2018, mediante el cual, la Coordinadora Grupo Interno de Trabajo de Atención de Consulta en Materia Laboral de la Oficina Jurídica, precisó la competencia del Ministerio del Trabajo, para sancionar a los empleadores, por despido de Trabajado(a), sin el Permiso Respectivo – Violación a las normas de Salud y Seguridad en el Trabajo, en el cual precisó: "En todo caso, cuando exista discrepancia entre las partes involucradas será la Justicia a través de sus Autoridades, la única que teniendo competencia exclusiva y excluyente para declarar derechos y definir controversias laborales, puede decidir al respecto." (Negrillas y subrayas fuera de texto)

En ese orden de ideas, reitera el Despacho no le es dable indicar que su despido obedeció a su condición de salud, por cuanto ello escapa a la órbita de esta autoridad administrativa laboral, en virtud de que no puede el ente ministerial declarar derechos que por el imperio de la misma ley le corresponden a la justicia ordinaria.

Acorde a lo indicado por la Coordinadora Grupo Interno de Trabajo de Atención de Consulta en Materia Laboral de la Oficina Jurídica, se requiere y es necesario que se encuentre acreditado por parte del querellante señor Evaristo Julio Salgado, que su despido obedeció a su condición y/o estado de salud, y no a una causal objetiva, como lo ha reiterado el apoderado de la empresa SESCARIBE S.A.S.

Lo anterior, en virtud de que no existe en el expediente como ya se indicó, prueba de la cual se pueda inferir que el quejoso gozaba de una Estabilidad Reforzada a la terminación del contrato de trabajo por parte de la empresa SESCARIBE S.A.S., tenía una protección especial. En consecuencia, el Despacho advierte a las partes que quedan en libertad de acudir a la justicia ordinaria en aras de dirimir el presente asunto.



"Por la cual se resuelve un recurso de Apelación"

Así las cosas, y bajo la observancia de lo anotado ut – supra, el ente ministerial no encuentra méritos para sancionar a empresa investigada en la presente actuación administrativa, por no encontrar violación alguna de la normatividad laboral, por lo que se procederá a revocar la Resolución No. 263 del 12 de abril de 2018, emitida por el Coordinador del Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control de esta Dirección Territorial y, en consecuencia, ordenará el archivo de esta.

Por todo lo anteriormente expuesto, atendiendo el estudio del recurso de apelación y la decisión de primera instancia, el Despacho del Suscrito Director de la Territorial Bolívar del Ministerio de Trabajo en uso de facultades legales,

**RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO:** Revocar en todas y cada una de sus partes la Resolución No. 263 del 12 de abril de 2018, emitida por el Coordinador del Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control, conforme las razones expuestas en la parte motiva de este proveído.

**ARTÍCULO SEGUNDO:** Ordenar a la Coordinación del Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control el Archivo de la presente actuación administrativa, por no encontrar violación alguna de la normatividad laboral, conforme las razones expuestas en el presente acto administrativo.

**ARTÍCULO TERCERO:** Notificar a los jurídicamente interesados, advirtiéndoles que contra la presente providencia no procede recurso alguno, conforme a lo dispuesto en el actual código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, y solo son procedentes las acciones contencioso-administrativas.

**NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE**

  
DAVID ALFONSO MARTÍNEZ CUESTA  
Director Territorial Bolívar

Proyecto: R. Pérez. *ZL*  
Reviso y Aprobó: D. Martínez