

**RESOLUCION NÚMERO 0409 DE 2018
(30 AGOSTO DE 2018)**

“Por medio de la cual se resuelve un recurso de reposición y se concede apelación”

**EL COORDINADOR DEL GRUPO DE ATENCIÓN AL CIUDADANO Y TRÁMITES DE LA DIRECCIÓN
TERRITORIAL DEL HUILA DEL MINISTERIO DEL TRABAJO**

En uso de sus facultades legales, y en especial las conferidas por la Resolución 2143 del 28 de Mayo de 2014, Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015, ley 1437 de 2011 y

CONSIDERANDO:

Que mediante Resolución No. 0526 de Diciembre 27 de 2017, proferida por el Coordinador del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de la Dirección Territorial del Huila del Ministerio de Trabajo, se procedió a **NO AUTORIZAR**, la finalización de la relación laboral existente entre el empleador CP CONSTRUCCIONES E INVERSIONES S.A.S., identificado con NIT. 900.654.231-6, quien solicitó el despido del trabajador **VICENTE ESCOBAR CRUZ**, identificado con la C.C. No. 17'710.068 Cartagena del Chaira, amparado en el principio constitucional de la estabilidad laboral reforzada, conforme a los motivos expuesto en la parte considerativa del acto administrativo mencionado anteriormente.

Una vez notificadas las partes, el empleador CP CONSTRUCCIONES E INVERSIONES S.A.S., identificado con NIT. 900.654.231-6, presento recurso de reposición y en subsidio apelación, en contra de la resolución No. 0526 de Diciembre 27 de 2017, solicitando se revoque y se deje sin ningún efecto el acto administrativo y se conceda a mí empleador CP CONSTRUCCIONES E INVERSIONES S.A.S., la autorización para dar por terminado el contrato de trabajo suscrito con el trabajador VICENTE ESCOBAR CRUZ, identificado con la C.C. No. 17'710.068 expedida en Cartagena del Chaira.

Teniendo en cuenta lo anterior, procede este despacho a resolver el mencionado recurso:

MOTIVOS DE IMPUGACION EXPUESTOS POR EL RECURRENTE

En el caso de estudio, los argumentos expuestos por la Representante Legal CP CONSTRUCCIONES E INVERSIONES S.A.S., la señora MARICELA POLANIA ANDRADE, se centran en aducir las siguientes situaciones a saber:

El acto administrativo ignora la prueba vital que es la certificación expedida por el arquitecto residente MONCAYO y la representante legal de la empresa CP CONSTRUCCIONES E INVERSIONES S.A.S., en el entendido que de haberse valorado esta daría por probado que CP CONSTRUCCIONES E INVERSIONES S.A.S., no continuo construyendo apartamentos, y ante esta situación era procedente otorgar la autorización para terminar el nexo laboral dado entre CP CONSTRUCCIONES E INVERSIONES S.A.S., y VICENTE ESCOBAR CRUZ.

Obligar a CP CONSTRUCCIONES E INVERSIONES S.A.S., a reinstalar al trabajador VICENTE ESCOBAR CRUZ. a su cargo inicial de ayudante practico en construcción o a otro semejante, seria desbordar la capacidad de la empresa ante la imposibilidad de hacer la reubicación, en razón a que ya no se construyen apartamentos, conclusión a la que hubiese llegado el funcionario de haber valorado la certificación, la cual ignora en su resolución.

La falta de análisis del contenido de la certificación me impide ejercer el derecho de contradicción, al no saber cuál fue la causa por la cual no se valoró dicho documental, desconociéndose de esta manera el principio probatorio de la sana crítica; es de pensarse, el funcionario aplicó una discrecionalidad absoluta en la ponderación del medio probatorio documental que raya en la arbitrariedad.

Me pregunto ¿Cuál fue la razón para negar a CP CONSTRUCCIONES E INVERSIONES S.A.S., la autorización de terminación del vínculo laboral con el señor VICENTE ESCOBAR CRUZ, cuando está probado documentalmente que la empresa ya no construye apartamentos? ¿No obstante existe una causal objetiva consagrada en el literal c) numeral 3 art. 61 del código sustantivo del trabajo que permite dar autorización y desvirtúa que la terminación del nexo laboral es por causa de salud.

La ausencia de un estudio serio que dio lugar a la resolución cuestionada, es evidente al leerse que VICENTE ESCOBAR CRUZ, cometió una falta y que por ella se estaba solicitando la autorización, cuando esto no es cierto, ya que lo solicitado en la solicitud es la terminación del contrato por la culminación de su actividad de ayudante práctico en construcción, al no continuar CP CONSTRUCCIONES E INVERSIONES S.A.S., construyendo apartamentos ni urbanizaciones.

Argumentar también el funcionario ausencia de causal objetiva, e ignorar el reglado (literal c) del numeral 3 del Art. 61 del estatuto laboral, cuando está demostrado que la actividad para la cual fue contratado VICENTE ESCOBAR CRUZ, se terminó en el año 2016, desconociendo que sigue evidenciando la falta de un estudio probatoriamente serio de la resolución en entredicho.

La decisión administrativa de negar la autorización solicitada, vulnera derechos fundamentales que tienen que ver con el derecho de defensa, el debido proceso, contradicción así como también transgrede principios probatorios de la socialización, libre convicción de la prueba, todos reflejados en el art. 29 de la Constitución Nacional.

PARA RESOLVER SE CONSIDERA

Colombia como un Estado social de derecho debe garantizar la efectividad de los derechos de los trabajadores en estado de discapacidad, así como el respeto a su dignidad humana y el respectivo desarrollo de su personalidad como seres humanos, motivo por el cual presentada tal condición, se debe propender para que esas personas accedan a un trabajo en igualdad de oportunidades y de trato y a permanecer en el mismo, disfrutando de condiciones de progreso y desarrollo económico, físico, intelectual y moral, concepto conocido como estabilidad laboral reforzada, lo cual supone el deber estatal de propiciar ubicación o reubicación laboral según sus condiciones de salud, así como de adelantar una política de rehabilitación e integración de los disminuidos físicos, según lo preceptuado en el Preámbulo y en los artículos 1, 2, 13, 14, 16, 25, 47, y 54 de la Carta Política.

Según se preceptúa en el artículo 2º de la Carta Política, constituye fin esencial del Estado social de derecho, la efectividad de los derechos de las personas constitucionalmente establecidos. De ahí que se haya identificado dentro del diseño constitucional otorgado para la conformación de un estado pluralista y solidario, la existencia de grupos poblacionales beneficiarios de protecciones especiales, en atención a su situación material, con el fin de asegurarles el ejercicio de sus derechos y la debida participación en la sociedad para su desarrollo vital y para la definición de los asuntos de su interés, como ocurre con el caso de los minusválidos.

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 justificada del despido, como consecuencia de la protección especial laboral de la cual se viene hablando con respecto a este grupo de personas.

Con esa estabilidad laboral reforzada se garantiza 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. Para tal fin deberán adelantarse los programas de rehabilitación y capacitación necesarios que le permitan alcanzar una igualdad promocional en aras del goce efectivo de sus derechos.

Es del caso precisar que hay disposiciones internacionales como el Convenio 159 de la O.I.T., en sus artículos 16 y 17 establece la obligación de todo patrono, público o privado, de reincorporar a los trabajadores inválidos en los cargos que desempeñaban antes de producirse la invalidez, si recupera la capacidad de trabajo, o de asignarles funciones acorde con el tipo de limitación o trasladarlos a cargos que tengan la misma remuneración, siempre y cuando la incapacidad no impida el cumplimiento de las nuevas funciones ni suponga un riesgo para la integridad personal del trabajador.

Así mismo también son de importancia, entre otros instrumentos internacionales, como la "Declaraciones sobre el progreso y Desarrollo en los Social"; (i) el "Programa de Acción Mundial para las personas con Discapacidad"; (ii) normas técnicas internacionales como la declaración de Copenhagen, Sección B 26 (iii) relativas a las obligaciones de los Estados para promover la accesibilidad para las personas con discapacidad; y (iv) la guía de "Diseño con cuidado; Una guía para la adaptar el ambiente construido para las personas con discapacidad, (Naciones Unidas. Año internacional de las persona con discapacidad, 1981). Estos instrumentos internacionales constituyen un importante parámetro interpretativo para la aplicación en el ordenamiento interno de los Estados.

En el ámbito americano cabe destacar la expedición de la Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de Discriminación contra las personas con Discapacidad, adoptada por la Asamblea General de la OEA en 1999, e incorporada al derecho interno por Ley 762 de 2002.

En esta convención se consagra que discriminación contra las personas con limitaciones o con discapacidad constituye toda "distinción, exclusión o restricción basada en una discapacidad, antecedente de discapacidad, consecuencia de discapacidad anterior o percepción de una discapacidad presente o pasada, que tenga el efecto o propósito de impedir o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por parte de las personas con discapacidad, de sus derechos humanos libertades fundamentales". Adicionalmente, ordena a los Estados a tomar medidas no solo para "eliminar la discriminación contra las personas con discapacidad" sino también para "propiciar su plena integración en la sociedad", en virtud de dicho tratado, Colombia, como Estado parte, se comprometió a dotar las medidas legislativas, sociales, educativas, laborales y de cualquier otra índole necesarias para eliminar la discriminación contra las personas discapacitadas y a propiciar su plena integración en la sociedad.

De otra parte el protocolo de San Salvador sobre derechos económicos, sociales y culturales, aprobado por la Ley 319 de 1996 y declarado exequible por la Sentencia C-251 de 1997, se pronuncia en relación con los derechos a la seguridad social y a la salud de personas con discapacidad.

Adicionalmente, los derechos de las personas con limitación o con discapacidad se encuentran también consagrados en tratados multilaterales de carácter general y global, tales como la Declaración Universal de los Derechos humanos de 1948, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, el Pacto Internacional de Derechos Sociales, Económicos y Culturales, estos últimos suscritos ambos en 1966.

En consecuencia, se observa 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 estas permanezcan en su empleo o prosperen gracias a un compromiso real y colectivo de ofrecerles la adecuada reintegración social.

En la situación, el requerimiento de la autorización de la oficina de Trabajo para proceder al despido o terminación del contrato de trabajo debe entenderse con o 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.

En el ámbito interno, la Constitución Política de 1991, consagra en múltiples disposiciones – artículos 13, 47, 54 y 68 la especial protección que gozan las personas con limitaciones o con discapacidad, y la jurisprudencia constitucional ha tenido la oportunidad de referirse ampliamente al tema de la protección de los derechos de personas con limitaciones o con discapacidad.

En este sentido, el artículo 13 Superior establece que *“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”*.

Por su parte, el artículo 47 Superior, señala la obligación del Estado de adelantar *“política de previsión, rehabilitación e integración social para los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, a quienes se prestará la atención especializada que requieran”*, de donde se deriva la expresa y específica obligación del Estado de garantizar la previsión, rehabilitación e integración social de las personas con limitaciones o con discapacidad. Esta norma consagra entonces un derecho constitucional para las personas con discapacidad, que tiene un carácter programático, pues contiene la obligación estatal de adoptar una política de previsión, rehabilitación e integración social para esta población.

En materia laboral, el artículo 54 de la Carta Política consagra que *“El Estado debe propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud.”* De este artículo se deriva una obligación clara y expresa del Estado de propender por la inserción y ubicación laboral de las personas con limitaciones o con discapacidad, teniendo en cuenta que ésta se dé en un ámbito laboral con condiciones adecuadas y acordes con el tipo y grado de limitación.

Por su parte en materia de jurisprudencia sobre a estabilidad laboral reforzada, **La corte Constitucional en Sentencia C- 530 de 2000**, señalo que Colombia como organización jurídica y política está encauzada hacia la protección de las personas que presenten una debilidad manifiesta con efectividad de los principios de respeto a la dignidad humana, solidaridad, derecho al trabajo y a la estabilidad laboral reforzada, las relaciones laborales igualmente deben reflejar esos contenidos.

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.

Con esa estabilidad laboral reforzada se garantiza 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. Para tal fin deberán adelantarse los programas de rehabilitación y capacitación necesarios que le permitan alcanzar una igualdad promocional en aras del goce efectivo de sus derechos. La legislación nacional no puede apartarse de estos propósitos en favor de los discapacitados cuando quiera que el despido o la terminación del contrato de trabajo tengan por fundamento la disminución física, mental o psicológica. A continuación se analizará esta situación en los segmentos demandados del artículo 26 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*".

Ahora bien la Sentencia T – 554 de 2009, se indicó:

En aplicación del derecho a la estabilidad laboral reforzada, todo trabajador que se encuentre en una situación de debilidad manifiesta como resultado de la grave afectación de su estado de salud, tiene derecho a permanecer en su lugar de trabajo hasta que se configure una causal objetiva que amerite la desvinculación laboral, causal que, en todo caso, deber ser previamente verificada por el inspector de trabajo o la autoridad que haga sus veces. En este sentido, se reitera que el derecho a la estabilidad laboral reforzada es una consecuencia de la grave afectación del estado de salud del trabajador, afectación que no necesariamente se deriva del estado de invalidez o discapacidad declarado así por la autoridad competente.

La sentencia T – 132 de 2011, establece que la estabilidad laboral reforzada que se viene comentando no se predica exclusivamente de quienes tienen la calidad certificada de inválidos o discapacitados. De forma reiterada la Corte Constitucional ha sostenido que este derecho constitucional se extiende a aquellos trabajadores que debido a serios deterioros en su estado de salud se encuentran en una situación de debilidad manifiesta. Así, corresponde al juez de tutela analizar, en el campo de la sana crítica y de acuerdo con su autonomía judicial, las características específicas del asunto sometido a su enjuiciamiento, para constatar si la afección en la salud del actor es de una envergadura tal que lo sitúa en la señalada posición de debilidad manifiesta. Esto sucede cuando, por ejemplo, la enfermedad le impide desarrollar su potencial laboral en condiciones regulares, limitando de manera importante su capacidad laboral y su posibilidad de acceder a un nuevo puesto de trabajo, amenazando de esta manera, igualmente, la garantía al mínimo vital.

De otra parte, la Corte Constitucional, ha garantizado en múltiples oportunidades toda la gama de derechos fundamentales de las personas con limitaciones o con discapacidad, y por tanto ha protegido los derechos "*a la vida e integridad personal; a la igualdad y la no discriminación; al libre desarrollo de la personalidad, a la locomoción, en especial en relación con la accesibilidad a espacios públicos y privados, al debido proceso, y a la estabilidad laboral reforzada, a la salud y a la seguridad social; y a la participación ciudadana.*"

Se describe en la Resolución No 0113 del Nueve (9), de marzo de 2016, que el señor HUMBERTO SALGADO, padece patología de origen común no especificada en escrito de la solicitud, lo cual le ha generado disminución en su salud.

En la parte de los considerandos del acto administrativo mencionado anteriormente, el funcionario que profirió la decisión acoge la argumentación de la empresa C.P. CONSTRUCCIONES E INVERSIONES S.A.S., en el entendido que la duración del contrato de trabajo por obra o labor supeditada a la construcción de estructura en tres pisos conformado por ocho apartamentos y los bloque siete (7) y ocho

(8), siendo claro para ese despacho que se constituye la causal para autorizar la terminación del vínculo laboral, pues la labor u obra para la cual fue contratado el señor VICENTE ESCOBAR CRUZ, se encuentra finalizada, enmarcada dentro de la causal expresa del literal d, numeral 1 del Artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo que obedece a la terminación de la obra o labor contratada.

Para resolver este despacho considera como se indicó anteriormente que los hechos presentados durante la ejecución del contrato de trabajo contraído con el señor VICENTE ESCOBAR CRUZ, necesariamente afecta o genera responsabilidades legales a las personas que conforman a C.P CONSTRUCCIONES E INVERSIONES S.A.S., identificada con el Nit No 900654.231-6, según el certificado de la Cámara de Comercio de Neiva, generando unas responsabilidades y consecuencias directas a las personas jurídicas que lo conforman, como se ha reiterado en el presente acto administrativo, no se puede dar un alcance de estas obligaciones laborales a que no es persona jurídica y que por lo tanto no es sujeto de derechos y obligaciones, menos al condicionamiento de la terminación de un contrato de obra o labor, siendo responsable los contratistas C.P CONSTRUCCIONES E INVERSIONES S.A.S., de las diferentes consecuencias jurídicas resultantes de la ejecución del contrato.

Haciendo referencia a la estabilidad laboral reforzada, como estado social de derecho, en este país se debe procurar el garantizar la efectividad de los derechos de los discapacitados o disminuidos en su estado de salud, siendo deber legal el propiciar en estos casos adelantar procesos de rehabilitación e integración de los disminuidos físicos, como lo pregonan nuestra Constitución Política y posteriormente la reubicación laboral correspondiente, la estabilidad en el empleo debe ser prioritario como consecuencia de la especial protección laboral que debe recaer sobre este grupo de personas, tesis predicada por organismos internacionales como la OIT, la OEA, entre otros, siendo esta autoridad administrativa laboral, la encargada de promover y garantizar el derecho al trabajo de acuerdo al ordenamiento jurídico nacional e internacional, corroborar la situación presentada como causal del despido.

Dicho lo anterior, este despacho no comparte lo dispuesto en la Resolución No 0113, del 9 de Marzo de 2016, de autorizar la finalización del vínculo laboral suscrito entre el C.P CONSTRUCCIONES E INVERSIONES S.A.S., y el trabajador en estado de disminución física VICENTE ESCOBAR CRUZ, amparado en la causal "terminación de la labor u obra contratada", pues como se ha reiterado en varias oportunidades en el presente acto administrativo, cuando se trata de CONTRATOS, el alcance y los efectos de la relación laboral y sus posibles efectos o consecuencias jurídicas, no se puede circunscribir a la terminación del objeto contractual como tal, que para este caso es la terminación de la obra construcción definitiva del contrato, menos aún por la derivada terminación del contrato de trabajo que en esta oportunidad tiene la modalidad de labor u obra, más aun si hay un trabajador que se encuentra en condiciones de debilidad manifiesta y se encuentra amparado bajo la figura de la estabilidad laboral reforzada, primero porque esta figura contractual, a quienes deberán responder solidariamente por los deberes u obligaciones derivadas del contrato, en lo que respecta a nuestra competencia deberán responder por las obligaciones de índole laboral y de acuerdo al objeto de este trámite administrativo laboral, deberán garantizar plenamente la estabilidad laboral reforzada del trabajador por su estado de disminución física del señor VICENTE ESCOBAR CRUZ, pues es un trabajador que según documentación que reposa en el expediente y las diferentes incapacidades reconoce y presenta patología que le ha generado disminución en su salud lo cual hace que sea una persona a la que hay que brindarle las garantías necesarias que le permitan alcanzar una igualdad promocional en aras del goce efectivo de sus derechos, por tal motivo si el C.P CONSTRUCCIONES E INVERSIONES S.A.S., culminó su objeto contractual y como consecuencia de ello su razón de ser, y se ocupen del proceso de rehabilitación de la salud del trabajador VICENTE ESCOBAR CRUZ y posteriormente su reintegración a la vida laboral, para tal fin deberán adelantarse los programas de capacitación, readaptación y de ser necesario la reubicación laboral, es decir deberán agotar todas las acciones necesarias tendientes a recuperar la salud el trabajador y su consecuente reincorporación a la vida laboral.

Verificado lo anterior no encuentra merito este despacho para cambiar el sentido de la decisión plasmada a través de la Resolución No 0526 del 27 de Diciembre de 2017, por medio de la cual ordenó el NO AUTORIZAR, la finalización del vínculo laboral; toda vez que como quedo descrito en el acto administrativo de a se pudo evidenciar que el señor VICENTE ESCOBAR CRUZ, identificada con la C.C. No. 17'710.068 expedida en Cartagena del Chaira, se encuentra amparado en el principio Constitucional de la Estabilidad Reforzada conforme a los motivos expuestos en la parte considerativa del Acto Administrativo.

Conforme a las consideraciones anteriormente expuestas, este despacho,

RESUELVE

PRIMERO: Confirmar en todas sus partes Resolución No. 0526, del 27 de diciembre del 2017, mediante la cual NO AUTORIZA, el trámite administrativo de finalización de vínculo laboral del trabajador en estado de disminución física el señor VICENTE ESCOBAR CRUZ, siendo solicitado por el empleador C.P CONSTRUCCIONES E INVERSIONES S.A.S., No.900.654.231-6, por motivos expuestos en la parte considerativa de dicho acto administrativo.

SEGUNDO: Conceder el recurso de apelación ante EL Director Territorial Huila.

TERCERO: Notificar al interesado del contenido de la presente resolución, en los términos previstos en los artículos 67 y 69 de la ley 1437 de 2011.

NOTIFIQUESE Y CUMPLASE

Dada en Neiva, a los Treinta (30) días del mes de Agosto de dos mil dieciocho (2018).


JAIME ANDRES DURAN DURAN
Coordinador ACT