



LIBERTAD Y ORDEN  
**MINISTERIO DEL TRABAJO**

**RESOLUCION NÚMERO 200 DE 2019**  
**(marzo 28 de 2019)**

*“Por medio de la cual se resuelve recurso de Apelación”*

**EL DIRECTOR TERRITORIAL DEL HUILA DEL MINISTERIO DEL TRABAJO**

En ejercicio de sus atribuciones legales y en especial las conferidas por la Resolución 2143 de 2014, el Decreto 1072 de 2015, el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, y teniendo en cuenta los siguientes,

**I. CONSIDERANDO**

Que mediante Resolución No. 0526 de 27 de diciembre 2017, proferida por el Doctor JAIME ANDRES DURAN DURAN, Coordinador del Grupo de Atención al Ciudadano y Tramites 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 el NIT. 900.654.231-6, quien solicito el despido del trabajador VICENTE ESCOBAR CRUZ, identificado con la CC. No. 17.110.098 Cartagena del Chaira, amparado en el principio constitucional de la estabilidad laboral realizada, conforme a los motivos expuestos en la parte considerativa del acto administrativo mencionado anteriormente.

Notificadas las partes, el empleador CP CONSTRUCCIONES E INVERSIONES S.A.S, interpuso recurso de reposición en subsidio de apelación, en donde el Coordinador de Atención al Ciudadano y Trámites, mediante la Resolución No. 0409 de 30 de agosto de 2018, resolvió CONFIRMAR en todas sus partes la Resolución No. 0526 del 27 de diciembre de 2017.

Teniendo en cuenta lo anterior, procede este Despacho a resolver el recurso de apelación, con base en los siguientes argumentos.

**II. MOTIVOS DE IMPUGACION EXPUESTOS POR EL RECURRENTE**

En el caso de estudio, si bien es cierto que la empresa manifiesta en su recurso que se debe aprobar la terminación del contrato, pues fue de vital importancia aducir que la mencionada empresa en estos momentos no realiza construcciones de apartamento (razón por la cual se había contratado) en razón de ello reitera que no es posible reubicar al trabajador, de igual forma aduce las siguientes situaciones.

*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 probado que CP CONSTRUCCIONES E INVERSIONES S.A.S., no continuó 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 de 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 construye apartamentos, conclusión a la que hubiese llegado el funcionario de haber valorado la certificación la cual ignora 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 aplico una discrecionalidad absoluta en la ponderación del medio probativo documentario que raya 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 esta 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 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 falla y que por ella 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 practico de 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 l 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 2018, desconocimiento que sigue enviando la falta de un estudio probatoriamente serio de la resolución entredicho.*

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

### III. PARA RESOLVER SE CONSIDERA

Inicialmente hay que referirse que Colombia como 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 estas 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 justificativa del despido, como consecuencia de la protección especial laboral de la cual se viene hablando con respecto a este grupo de personas.

Con la 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.

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.

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.

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 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.

Por su parte en materia de jurisprudencia sobre a estabilidad laboral reforzada, **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.”*

**La sentencia T-317/17:** La estabilidad laboral reforzada es parte integral del derecho constitucional al trabajo<sup>[40]</sup> y las garantías que se desprenden de éste, la cual 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 otros. Dicha estabilidad se materializa en la obligación impuesta al empleador de mantenerlo en su puesto de trabajo<sup>[41]</sup> en razón de su condición especial<sup>[42]</sup>.

En cumplimiento de las normas prescritas en tratados internacionales, el legislador creó instrumentos jurídicos que permiten proteger a las personas en condición de discapacidad del ejercicio arbitrario de la autoridad por parte de los empleadores. Concretamente, el ordenamiento jurídico colombiano dispone que el despido de una persona en condición de discapacidad, es procedente sólo cuando el trabajador incurre en una causal objetiva para la culminación de su contrato, aspecto generalmente relacionado con el incumplimiento de las funciones asignadas en desarrollo de su labor, para lo cual deberá contar con la autorización del Inspector del Trabajo<sup>[49]</sup>.

Ahora bien, tal protección no sólo se debe garantizar al trabajador que se encuentra en situación de discapacidad. También se hace extensivo a quienes tienen limitaciones físicas, psíquicas o sensoriales. A estas personas se les debe brindar asesoría y seguimiento para afrontar las condiciones derivadas de la pérdida o merma de la capacidad laboral. En cumplimiento de ello, al empleador le asiste el deber de reubicar al trabajador *“en un puesto de trabajo que le permita maximizar su productividad y alcanzar su realización profesional”*<sup>[50]</sup>, de tal forma que quienes se encuentran con limitaciones a causa de su salud logren aumentar el rendimiento y se fomente la solidaridad.

A propósito de ello, el artículo 26 de la Ley 361 de 1997<sup>[51]</sup> determina: (i) la prohibición de despedir a una persona que presenta alguna limitación física, sensorial o psíquica sin autorización del Ministerio del Trabajo y (ii) que en el evento en que se produzca tal desvinculación, el empleador pague al trabajador una indemnización equivalente a 180 días de salario, sin perjuicio de las otras prestaciones que establezca la legislación en materia laboral.

Si el funcionario que profirió la decisión acogiendo 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 bloques 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 ESCOBR 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.

Al darle trámite a lo impugnado se observa que la empresa CP CONSTRUCCIONES E INVERSIONES S.A.S, aún no se encuentra en proceso de disolución y liquidación, acto jurídico a través del cual la sociedad suspendería el desarrollo de su actividad social y entraría en el proceso para finiquitar su operación y llegar a la liquidación final, lo cual puede ocasionarse por las causales pactadas en los estatutos sociales o de la ley, es decir que ésta, aun desarrolla objetos comerciales, según la Ley 1258 de 2008, se puede deducir que por ser una S.A.S., tiene la facultad de desarrollar objetos comerciales indeterminados, toda vez que CP CONSTRUCCIONES E INVERSIONES S.A.S, no solamente construye apartamentos, si no, que realiza labores de interventoría, asesoría, entre otros, actividades en las cuales puede ser reubicado el trabajador y en caso tal que este no cuente con la experiencia necesaria para otro puesto de trabajo, la empresa será la idónea de brindarle una capacitación en la nueva actividad a ejercer.

Es procedente que se pueda reubicar al trabajador pues se conoce por parte del impugnante que el trabajador posee una estabilidad laboral reforzada, según la sentencia SL 1360 de 2018 que aclara el artículo 26 de la ley 361 de 1997, así las cosas puede concluir que el señor VICENTE ESCOBAR CRUZ, es poseedor de una estabilidad laboral reforzada que se convierte en un derecho que debe ser amparado. La misma sentencia aclara que *“resulta indispensable la intervención del Ministerio del Trabajo para garantizar que en realidad la justa causa alegada es de tal magnitud que frustra la ejecución de cualquier actividad laboral en la empresa”*.

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 confirma lo dispuesto en la Resolución No 0526 del 27 de diciembre de 2017, amparado en la inexistencia de la causal objetiva que pudiera dar lugar a la finalización del vínculo laboral existente, pues como se ha reiterado en varias oportunidades en el presente acto administrativo, cuando se trata de contratos laborales, 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 el 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.

Verificado lo anterior no encuentra mérito 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, reiterando la evidencia que el señor VICENTE ESCOBAR CRUZ, identificado 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 al inicio de la presente y en la parte considerativa del Acto Administrativo.

Conforme a las consideraciones anteriormente expuestas, este despacho,

**RESUELVE**

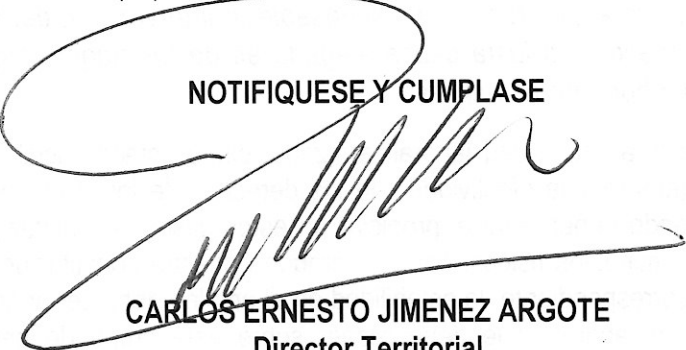
**PRIMERO:** Confirmar en todas sus partes la Resolución No 0526 del 27 de diciembre de 2017, mediante la cual se resolvió NO AUTORIZAR la finalización el vínculo laboral existente entre la empresa CP CONSTRUCCIONES E INVERSIONES S.A.S., identificada con el Nit No 900.654.231-6, quien solicito la terminación del contrato de trabajo suscrito con el señor VICENTE ESCOBAR CRUZ, identificado con la cedula de ciudadanía número 17.710.068, expedida en Cartagena del Chaira Caquetá, amparado en el principio constitución al de la estabilidad laboral reforzada, por las razones expuestas en la parte considerativa de este proveído.

**SEGUNDO:** Contra el presente acto administrativo no procede ningún recurso y en consecuencia declárese la conclusión del procedimiento administrativo.

**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.

Dada en Neiva, a los veintiocho (28) días del mes de marzo de dos mil Diecinueve (2019).

**NOTIFIQUESE Y CUMPLASE**



**CARLOS ERNESTO JIMENEZ ARGOTE**  
Director Territorial

Reviso: Claudia Milena Betancourt