



Libertad y Orden

**RESOLUCION NÚMERO 300 DE 2019
(ABRIL 30 DE 2019)**

"Por medio de la cual se resuelve recurso de Apelación"

EL DIRECTOR 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. 0440 de 30 de octubre 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 TEMPOLIDER S.A.S, identificado con el NIT. 802.019.581-0, quien solicito el despido del trabajador WILLIAM VARGAS SOTO identificado con la CC. No. 1.081.182.516 de Villa Vieja - Huila, 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 TEMPOLIDER S.A.S, interpuso recurso de reposición en subsidio de apelación, el Coordinador de Atención al ciudadano y tramites, mediante la Resolución No. 0326 de 30 de julio de 2018, resolvió CONFIRMAR en todas sus partes la Resolución No. 0440 del 30 de octubre de 2017.

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

MOTIVOS DE IMPUGACION EXPUESTOS POR EL RECURRENTE

En el caso de estudio, los argumentos expuestos por la Doctora Katerine Jimenez Cruz, Representante Legal de la sociedad TEMPOLIDER S.A.S., se centran en acudir los fundamentos, en que, la evidencia de la situación que se presenta, en el caso de estudio, se encuadra debidamente en la causal objetiva autorizada por la normatividad que da lugar a acceder a la autorización de despido, ahondando en la norma, me permito señalar el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, en la cual señala "Artículo 26.- Modificado por el art. 137, Decreto Nacional 019 de 2012 ... , ahora bien, teniendo clara la causal, reitero, como se señaló en la solicitud que dio origen a la Resolución, que las limitaciones físicas del trabajador en comento, son incompatibles con el cargo y/o cargos requeridos por la empresa usuaria, en atención a que las labores a desarrollar son operación de maquinaria y actividades agrícolas, labores estas que se encuentra en imposibilidad de desarrollar el trabajador debido a la limitación física que presenta, aunado a ello tenemos que, el trabajador presenta patología psicológicas y psiquiátricas que ponen en peligro su integridad física y la de los demás trabajadores de la empresa, pues las labores que se desarrollan requiere de cien por ciento (100%) de concentración, orientación y habilidad física, psicológica y sensorial, las que teniendo en cuenta su estado, tanto físico como mental no podrá realizar. Por tanto, con el fin de proteger los intereses del trabajador mismo y en general los de la empresa y de los demás prestadores del servicio, es que se considera que debió autorizarse el despido solicitado, en virtud de la causal presentada y que permite la norma.

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".

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se resuelve actuación administrativa"

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^[40] 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^[41] en razón de su condición especial^[42].

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^[43].

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"*^[44], 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^[45] 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.

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se resuelve actuación administrativa"

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 pregona 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 el ordenamiento jurídico nacional e internacional, corroborar la situación presentada como causal del despido.

Uno de los deberes de los empleadores dentro de la relación de trabajo es la reubicación de los trabajadores que presentan discapacidad o condiciones de debilidad manifiesta, pues el derecho al trabajo presenta la connotación de fundamental. El empleador que no reubique o conserve el empleo a su trabajador incurre en un acto de discriminación.

Entre los principios mínimos laborales enunciados por el artículo 53 de la Carta Política se encuentran la estabilidad en el empleo, la remuneración mínima vital, la seguridad social y la irrenunciabilidad de los beneficios mínimos establecidos. Además, dicha norma obliga al empleador a respetar la protección que la ley otorga al trabajador a causa de su posición de debilidad.

Respecto al derecho a la reubicación laboral, el artículo 8 de la Ley 776 de 2002 establece que el empleador se encuentra obligado a reinstalar en la entidad a sus trabajadores incapacitados parcialmente. Así mismo, según lo ordena la norma, estos deben ubicarse en el cargo que desempeñaban o en uno que les permita desarrollar alguna función dentro de la empresa:

"ARTÍCULO 8°. REUBICACIÓN DEL TRABAJADOR. Los empleadores están obligados a ubicar al trabajador incapacitado parcialmente en el cargo que desempeñaba o a proporcionarle un trabajo compatible con sus capacidades y aptitudes, para lo cual deberán efectuar los movimientos de personal que sean necesarios".

En su Sentencia T-269 de 2010, la Corte Constitucional interpreta a la anterior disposición como un ***"sustento en que debido a la disminución física que padezca el trabajador, se hace necesario sobre la base del principio de solidaridad y de los derechos al trabajo, la dignidad y la igualdad que la persona discapacitada pueda continuar ya sea con la misma labor que venía desempeñando o en una de similares características acorde con su limitación.***

La capacitación del puesto de trabajo antiguo o del nuevo será necesaria para el trabajador reubicado, pues resulta necesario que este ejecute sus funciones a cabalidad. Por ello, el empleador está obligado a reincorporar y/o reubicar, si es el caso, a su trabajador con restricciones y/o recomendaciones, una vez se concluya el periodo de incapacidad, reasignándolo a su cargo o reubicándolo en uno que le permita desarrollar funciones de acuerdo a su capacidad laboral o su estado de salud.

Para ello tendrá que realizar los movimientos de personal necesarios, como lo indica el artículo 16 literal b del Decreto 2351 de 1965. Lo anterior es concordante con los artículos 16 y 17 del Decreto 2177 de 1989, que expresan la obligación contraída por los empleadores de reincorporar a los trabajadores discapacitados en los cargos que desempeñaban antes de producirse la incapacidad o ausencia al empleo ya sea por accidente de trabajo, enfermedad de riesgo común o laboral, cuando recuperen su capacidad

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se resuelve actuación administrativa"

de trabajo según las recomendaciones del médico tratante y en los términos del Código Sustantivo del Trabajo -CST-.

El Concepto 118126 del Ministerio del Trabajo enuncia que: "(...) para dar cumplimiento a la obligación de reubicación laboral, el trabajador debe poner en conocimiento al empleador de su estado de salud, mediante los dictámenes y recomendaciones médicas, a fin de obtener la reubicación en un cargo diferente al que ocupaba, siempre que sea compatible con sus capacidades y aptitudes. No obstante, debe aclararse que en ningún caso la reubicación laboral puede implicar el desmejoramiento de las condiciones salariales inicialmente pactadas (...)".

Ahora bien, el señor WILLIAM VARGAS SOTO en la diligencia de declaración manifiesta que por orden de la empresa TEMPOLIDER S.A.S se encuentra en su casa aduciendo que percibe un salario mínimo, de igual manera manifiesta que ha solicitado de manera escrita la reubicación laboral porque es una persona útil que puede desempeñar labores de acuerdo a las recomendaciones médicas.

La reubicación laboral está estrechamente relacionada con la estabilidad laboral reforzada, ya que va dirigida a garantizar el derecho del empleado a su reincorporación y permanencia en el empleo, luego de padecer la respectiva limitación física, sensorial o psicológica, equiparándola como una medida de protección especial conforme a su capacidad laboral, así como la situación particular de cada caso según el criterio del profesional y el estado de salud del empleado.

Por ello la Honorable Corte Constitucional en la Sentencia T-141 del 2016, sostiene que "*(...) La estabilidad y ubicación laboral, han sido considerados por la Corte Constitucional como un pilar importante para lograr el objetivo de integración social de las personas en situación de discapacidad. En consecuencia, cuando se analiza la relación laboral de trabajadores en situación de discapacidad, opera el principio de estabilidad en el empleo, que consiste en la garantía de permanecer en él y gozar de cierta seguridad en la continuidad del vínculo contraído*".

Dicho lo anterior, este despacho confirma lo dispuesto en la Resolución No. 0440 de 30 de octubre 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 su estado de disminución física del señor WILLIAM VARGAS SOTO, 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

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se resuelve actuación administrativa"

del goce efectivo de sus derechos, por tal motivo TEMPOLIDER S.A.S., se debe ocupar del proceso de rehabilitación de la salud del trabajador WILLIAM VARGAS SOTO 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. 0440 de 30 de octubre 2017, por medio de la cual ordenó el NO AUTORIZAR, la finalización del vínculo laboral, reiterando la evidencia que el señor WILLIAM VARGAS SOTO, identificado con la C.C. No. 1.081.182.516 de Villa Vieja - Huila, 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,

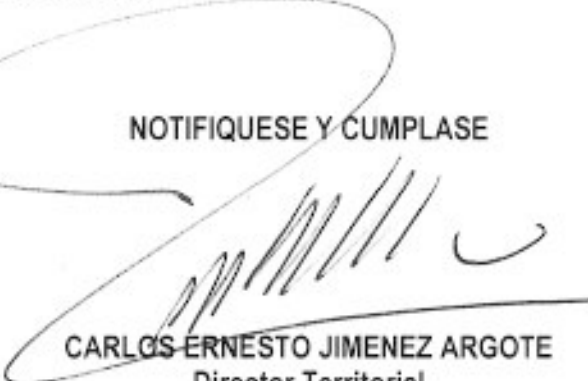
RESUELVE

PRIMERO: Confirmar en todas sus partes la Resolución No. 0440 de 30 de octubre 2017, mediante la cual se resolvió NO AUTORIZAR la finalización el vínculo laboral existente entre la empresa TEMPOLIDER S.A.S., identificada con el Nit No. 802.019.581-0, quien solicito la terminación del contrato de trabajo suscrito con el señor WILLIAM VARGAS SOTO, identificado con la cedula de ciudadanía número 1.081.182.516 de Villa Vieja - Huila, 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.

NOTIFIQUESE Y CUMPLASE


CARLOS ERNESTO JIMENEZ ARGOTE
Director Territorial

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se resuelve actuación administrativa"

