



RESOLUCIÓN NÚMERO 0375
(07 DE ABRIL DE 2022)

“Por medio de la cual se resuelve recurso de reposición de autorización de terminación de relación laboral de trabajador en condición de discapacidad o debilidad manifiesta”

EL SUSCRITO COORDINADOR DEL GRUPO DE ATENCIÓN AL CIUDADANO Y TRÁMITES DE LA DIRECCIÓN TERRITORIAL DE BOLÍVAR

En uso de sus facultades legales en especial las conferidas por la Resolución No. 2143 de mayo 28 de 2014 y la Ley 361 de 1997 Artículo 26.

CONSIDERANDO

Que, mediante la Resolución 0788 del 03 de septiembre de 2018 se resolvió una solicitud de autorización de terminación de relación laboral de trabajador en condición de discapacidad o debilidad manifiesta por parte de este Despacho, se debe tenerse en cuenta lo siguiente para resolver el recurso:

Mediante escrito con Radicado No. 11EE2018711300100004697 del 24 de septiembre de 2018, presentó recurso de reposición y en subsidio apelación contra la Resolución 0788 del 03 de septiembre de 2018 de la Coordinación del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites del Ministerio del Trabajo que negó la solicitud de autorización a la empresa **TEMPORALES INTEGRALES SAS**, identificada con **NIT No. 900375602-8** de terminación del contrato de trabajo del señor **HUGO MANUEL CARMONA ARIÑA**, identificado con C.C. No. 1051815488.

FUNDAMENTOS DEL RECURSO

Manifestó el apoderado **JEAN CARLOS DÍAZ REALES** de la empresa **TEMPORALES INTEGRALES SAS** en el escrito de reposición lo siguiente:

1. En cuanto al proceso disciplinario

La empresa indicó que cumplió los presupuestos de la Corte Constitucional; es decir, realizó la comunicación formal de la apertura del proceso disciplinario, formulación de cargos imputados; en cuanto al traslado, indicó que no existen pruebas documentales para trasladar, igualmente, que se realizaron los descargos, pero no emitieron pronunciamiento definitivo; al ser necesaria la autorización del Ministerio del Trabajo.

Igualmente, resaltó que, en la solicitud, se encuentran los hechos que proyectarían como despido sin justa causa, que la empresa no puede cancelar el contrato de trabajo sin la respectiva autorización, que “el trámite aún se encuentra en curso”, y que una vez el ministerio autorice, es que se le daría la oportunidad de presentar los recursos de la decisión tomada por la empresa.

2. Respecto a la no culminación del proceso de rehabilitación integral y reincorporación

En este punto, indicó el opositor, que sí se culminaron los procesos de rehabilitación y reincorporación. Al respecto, señaló que prueba de ello es el Acta de reintegro laboral del 21 de julio de 2015, Y afirmó que el señor HUGO MANUEL CARMONA ARIÑA trabajó por 1 año y 10 meses, posterior a su reintegro, es decir, hasta el 5 de mayo de 2017.

RESOLUCIÓN 0375 DEL 07 DE ABRIL DE 2022 HOJA 2 de 5

“Por medio de la cual se resuelve recurso de reposición de autorización de terminación de relación laboral de trabajador en condición de discapacidad o debilidad manifiesta”

Finalmente, resaltó que el traslado del trabajador, obedece al cierre de operaciones de la empresa en la ciudad de Cartagena; que el trabajador se ha negado al traslado, y que se dé por terminado el contrato de trabajo ante la imposibilidad de reubicarlo, y continuar con el contrato de trabajo por dicho traslado.

CONSIDERACIONES DEL DESPACHO

Se procede a realizar un recuento de las normas jurídicas, jurisprudencia y directrices del Ministerio del Trabajo que se tendrán en cuenta para decidir el presente recurso de reposición.

CONSTITUCIÓN POLÍTICA

El artículo 13 de la Constitución Política de Colombia fija en cabeza del Estado el deber de promover *“las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptar medidas en favor de grupos discriminados o marginados”*, a la par de proteger especialmente *«a aquellas personas que, por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta”*. Por su parte, el artículo 47 ordena adelantar *“una política de previsión, rehabilitación e integración social para los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, a quienes se prestará la atención especializada que requieran”*, el artículo 53 consagra la *“igualdad de oportunidades para los trabajadores; estabilidad en el empleo”* y el artículo 54 le impone el deber de *“garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud”*.

En ese sentido también es relevante citar la Ley 1346 de 2009 que aprobó la “Convención sobre los Derechos de las personas con Discapacidad”, adoptada por la Asamblea General de la Naciones Unidas el 13 de diciembre de 2006, la cual reafirma la responsabilidad del Estado de establecer mecanismos y sistemas de garantía del ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, sin discriminación por motivo de su condición.

ARGUMENTOS DEL DESPACHO

Previamente a referirnos a los argumentos expuesto por parte del recurrente, éste despacho considera pertinente hacer las siguientes precisiones:

Respecto al escrito de interposición de los recursos de reposición y en subsidio apelación, estos fueron presentados dentro de la oportunidad procesal prevista en la ley, el cual tiene radicado Nro. 11EE2018711300100004697 del 24 de septiembre de 2018, por consiguiente se asume la competencia para resolver sobre el fondo del asunto, atendiendo lo prescrito en el artículo 79 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, que no es otra cosa que proceder a resolver por parte de ésta instancia el Recurso de Reposición.

Frente a las inconformidades planteadas por el recurrente, este despacho procede a examinar y a resolver el recurso, haciendo en primer lugar, algunas argumentaciones jurídicas, entre otras, en lo atinente a la figura jurídica denominada estabilidad laboral reforzada por condición de debilidad manifiesta, que ha sido configurado mediante un marco normativo y jurisprudencial que desarrollan los artículos 13 y 25 de la Constitución Nacional; igualmente, es importante esbozar que, la competencia en cuanto a solicitudes de autorización para dar por terminado el contrato de trabajadores que presentan algún tipo de disminución física, sensorial o síquica. La competencia que en esta materia ostentan los funcionarios del Ministerio del Trabajo, se encuentra consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, cuyo tenor es el siguiente:

“(…) Artículo 26°.- En ningún caso la limitación de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada

RESOLUCIÓN 0375 DEL 07 DE ABRIL DE 2022 HOJA 3 de 5

“Por medio de la cual se resuelve recurso de reposición de autorización de terminación de relación laboral de trabajador en condición de discapacidad o debilidad manifiesta”

como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.

No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación, 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. (...)

Revisando la parte final del primer párrafo del texto normativo enunciado anteriormente, que dice: *“Así mismo, ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.”* De donde emerge, con suficiente claridad, que el espíritu de la norma citada fue proteger a la población trabajadora, vulnerable, que por su condición de salud se encuentren en debilidad manifiesta.

Por consiguiente, a partir de la vigencia de dicha norma, ningún trabajador con ese estado de salud, podrá ser despedido o terminársele su contrato de trabajo por razón de su limitación (disminución física, sensorial o síquica), salvo que, medie autorización del Ministerio del Trabajo.

Ahora bien, en cuanto a los argumentos presentados por el recurrente, hay que señalar:

1. En cuanto al primer fundamento del recurso, es decir: En cuanto al proceso disciplinario

Inicialmente, hay que precisar que, las solicitudes de terminación de contrato, debe ser presentadas, una vez el empleador ha dado por terminado el proceso disciplinario laboral, y tomado la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo, en ese sentido, se aclara al peticionario, que la decisión de terminar el contrato la hace efectiva, una vez se haya dado la autorización del Ministerio del Trabajo. Lo anterior en concordancia con la Sentencia C-593 de 2014, que reitera los criterios exigidos por la Corte Constitucional, en relación al debido proceso, y las etapas que deben ser agotadas en los procesos disciplinarios laborales. Es decir, la empresa por tener un trabajador con estabilidad no se encuentra eximida de agotar el disciplinario.

En el caso de marras, y tal como lo afirma el recurrente en cuanto al disciplinario del señor HUGO MANUEL CARMONA ARIÑA, *“el trámite aún se encuentra en curso”*. Es decir, no se agotó el disciplinario con anterioridad a la presentación de la solicitud.

Por lo anterior, en el expediente no obra pronunciamiento definitivo del empleador mediante un acto motivado y congruente; tampoco se realizó la imposición de una sanción por parte de la empresa; ni se le otorgó la posibilidad de que el encartado pueda controvertir, mediante los recursos pertinentes, todas y cada una de las decisiones.

Adicionalmente, es importante tener en cuenta la Circular Interna 049 de 2019 del Ministerio del Trabajo, *“Criterios para Autorizar la terminación de la relación laboral de trabajadores que se encuentren en condición de discapacidad debilidad manifiesta”*, que señala que: *“...la facultad que le asiste al empleador no puede desarrollarse por fuera de los límites constitucionales impuestos por el derecho al debido proceso, y en ese orden, el inspector de trabajo debe considerar al menos los siguientes aspectos:”*

(...)

“...que el empleador previo a la solicitud de autorización de despido haya agotado el procedimiento incorporado en la convención colectiva, en el reglamento interno de trabajo o en el contrato de trabajo.”

RESOLUCIÓN 0375 DEL 07 DE ABRIL DE 2022 HOJA 4 de 5

“Por medio de la cual se resuelve recurso de reposición de autorización de terminación de relación laboral de trabajador en condición de discapacidad o debilidad manifiesta”

En conclusión, la empresa en el caso de marras, debió seguir y agotar el procedimiento disciplinario laboral, con anterioridad de la radicación de la solicitud.

2. En cuanto al segundo fundamento del recurso: “La culminación del proceso de rehabilitación integral y reincorporación”.

En lo referente a la reincorporación del señor HUGO MANUEL CARMONA ARIÑA; obra en el expediente Acta de reintegro laboral del 21 de julio de 2015, por lo cual se puede inferir que sí se realizó el reintegro laboral del trabajador. Ahora bien, en cuanto al proceso de rehabilitación, en el acta de reintegro laboral con recomendaciones, se indicó que el reintegro, hace parte del plan de rehabilitación; sin embargo, no hay en el expediente documento o concepto de rehabilitación que señale que fue culminado o agotado.

Por otro lado, en cuanto a la reubicación, TEMPORALES INTEGRALES SAS afirmó no poder reubicar al señor HUGO MANUEL CARMONA ARIÑA, por el cierre de operaciones de POLIMEROS Y TEXTILES LTDA. En cuanto a ello, se ha de recordar que, el derecho a ser reubicado por salud, tal y como lo señala la Sentencia C-200 de 2019, existe la obligación del empleador de darle la oportunidad al trabajador de proponer soluciones razonables para su reubicación. En ese sentido, al trabajador se le enviaron comunicaciones informándole que solo podía ser reubicado en Mosquera.

Lo cual fue reiterado por el trabajador en la diligencia de descargos, del 28 de junio de 2017, el cual manifestó que: *“...la única opción que me dieron fue el traslado a la ciudad de Bogotá, municipio de Mosquera”*. Por lo anterior, y conforme a la documentación obrante en el expediente, no hay claridad si el trabajador tuvo o no la oportunidad de proponer soluciones razonables para ser reubicado. Por otro lado, tampoco hay documentación que permita sustente si es viable o no la reubicación del trabajador directamente con TEMPORALES INTEGRALES SAS, que es su empleador.

Finalmente, se le aclara a TEMPORALES INTEGRALES SAS, en cuanto a la pretensión contenida en solicitud de terminación de contrato, de ordenarle al señor HUGO MANUEL CARMONA ARIÑA trasladarse a su nuevo sitio de trabajo, lo anterior escapa de las facultades legales de los Funcionarios del Ministerio del Trabajo.

De los argumentos expuestos, una vez más el Despacho atendiendo las directrices legales y jurisprudenciales, manifiesta que no se repone la Resolución 0788 del tres (03) de septiembre de 2018, que resolvió la solicitud de autorización de despido del señor **HUGO MANUEL CARMONA ARIÑA**, por lo que, se **CONFIRMAR** la misma.

En mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: CONFIRMAR en todos y cada uno de sus apartes la Resolución 0788 del tres (3) de septiembre de 2018, conforme las razones expuestas en la parte motiva de la presente resolución.

ARTICULO SEGUNDO: CONCEDER el recurso de apelación interpuesto por el señor **JEAN CARLOS DÍAZ REALES** identificado con C.C. No. 1.048.443.961 apoderado de **TEMPORALES**

RESOLUCIÓN 0375 DEL 07 DE ABRIL DE 2022 HOJA 5 de 5

“Por medio de la cual se resuelve recurso de reposición de autorización de terminación de relación laboral de trabajador en condición de discapacidad o debilidad manifiesta”

INTEGRALES SAS. por lo cual se ordena la remisión del expediente al Despacho del Director Territorial para los fines pertinentes.

ARTICULO TERCERO: ADVERTIR que contra la presente resolución no procede recurso alguno.

ARTICULO CUARTO: NOTIFICAR a los jurídicamente interesados.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE



SIMÓN SARÁ FONSECA

Coordinador del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites

*Transcriptor/Elaboró: E. Hdez
Aprobó: S. Sará*