



Libertad y Orden

MINISTERIO DEL TRABAJO

RESOLUCIÓN NÚMERO 0397

(FEBRERO 11 DE 2020)

POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UNA SOLICITUD DE AUTORIZACION DE TERMINACION DEL VINCULO LABORAL A TRABAJADOR CON DISCAPACIDAD LA COORDINADORA DEL GRUPO DE ATENCION AL CIUDADANO Y TRÁMITES DE LA DIRECCION TERRITORIAL DEL VALLE DEL CAUCA

En uso de sus facultades legales y en especial las conferidas en el Decreto 4108 del 02 de noviembre de 2011, en la Resolución No. 02143 del 28 de mayo de 2014 y en el Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015,

CONSIDERANDO:

Que este Despacho avoca el conocimiento del trámite pretendido mediante Auto No. 2017002028 del 2 de noviembre de 2017, asignándose al Doctor FELIX CARDENAS RODRIGUEZ, Inspector de Trabajo y Seguridad Social del Municipio de Tuluá, para dar el trámite a la solicitud radicada el día 31 de octubre de 2017, Radicado 001171, interpuesta por el Doctor FERNANDO RESTREPO CRUZ, en calidad de Apoderado de la señora MARTHA LEONOR BRAVO CARVAJAL, relacionada con el trámite de autorización de terminación del contrato laboral del señor JOSE OMAR BONILLA ESCOBAR, quien se encuentra con discapacidad, disponiéndose por parte del funcionario designado, adelantar las diligencias pertinentes.

PARA RESOLVER SE CONSIDERA

Fundamenta su solicitud entre otros en los siguientes hechos:

- Que el primero de febrero de 2011 el señor JOSE OMAR BONILLA firmo contrato laboral con el señor EDGAR BRAVO... para prestar el servicio de conductor y oficios varios.
- Que el 8/11/2011 el trabajador JOSE OMAR BONILLA presentó accidente de trabajo, se lastimó la pierna derecha y desde ese día se inició un tratamiento y un peregrinar por clínicas en donde se le efectuaron varias operaciones en esa rodilla.
- Que, desde la fecha del accidente, se le practicaron varias operaciones...
- Que en la actualidad luego de seis años de tratamiento, operaciones, incapacidades, terapias y toda clase de accidentes aparecen recomendaciones de médicos laborales y ortopedistas llevadas a cabo el 8/08/2017 y 12/08/2017 en las cuales se plasmó en las historias clínicas...
- Que el trabajador ha sido colocado a disposición del patrón para su reubicación, han dicho los médicos que el trabajador ya está en condiciones de trabajar y se han dado las pautas necesarias para que esta reubicación se efectúe sin perjuicio de la integridad del trabajador, pero es aquí donde el patrono encuentra las grandes dificultades de reubicación del trabajador.

Que adjunto a la solicitud realizada por la entidad empleadora, se anexan entre otros, los siguientes documentos:

- Certificado de Existencia y representación Legal de la empresa MARTHA LEONOR BRAVO CARVAJAL (folios 8 y 9).

- Contrato Individual de Trabajo a Término Indefinido (folio 10).
- Respuesta a derecho de petición otorgada por ARL POSITIVA (folios 11 y 12).
- Copia Historia clínica (folios 13 al 17).
- Copia de incapacidades y valoraciones médicas (folios 19 al 49).
- Copia de informe para presunto accidente de trabajo (folio 50)

Que por oficio No. 29 del 1 de Agosto de 2018 obrante a folio 66 el funcionario asignado solicita documentación relacionada con el trabajador, concediéndole un término de tiempo para la presentación de estos. El requerimiento documental consistía entre otros, en los siguientes:

- Concepto sobre el pronóstico de rehabilitación del trabajador, expedido por el médico tratante (que culminó o no existe posibilidad de recuperación o no es procedente).
- Estudios realizados por la ARL que prueben que en la empresa todos los puestos de trabajo tienen exigencias de carga física y psicológicas, o riesgos entorno del trabajo que pueden empeorar la condición de salud del trabajador, conforme a su diagnóstico médico.
- Discriminación de cargos existentes en la empresa
- Documento que describa las competencias o funciones de cada cargo o puesto de trabajo relacionado en la nómina versus el perfil, aptitudes físicas, psicológicas y técnicas con las que debe contar el trabajador que va a desempeñar el cargo.
- Certificación de la ARL sobre la existencia en la empresa de los programas de vigilancia epidemiológica de factores de riesgo relacionados con las aptitudes laborales para las que está solicitando la autorización.

Que, finalizado el término concedido, la empleadora MARTHA LEONOR BRAVO CARVAJAL no aportó al proceso la documentación requerida, relacionada con el proceso de rehabilitación funcional, readaptación del puesto de trabajo, reubicación y los cambios organizacionales y/o movimientos de personal necesarios.

A folio 70 se visualiza oficio No. 136 de fecha 18 de diciembre de 2019 en donde se comunica y corre traslado de la solicitud al Señor JOSE OMAR BONILLA, para que de manera escrita ejerza su derecho a la contradicción y defensa, no obstante, una vez concedido el plazo otorgado no se observa pronunciamiento al respecto.

Que, finalizado el término concedido, la empleadora MARTHA LEONOR BRAVO CARVAJAL no aportó al proceso la documentación requerida, relacionada con el proceso de rehabilitación funcional, readaptación del puesto de trabajo, reubicación y los cambios organizacionales y/o movimientos de personal necesarios.

Frente a las preliminares y al contenido probatorio aportado al expediente el fallador tiene el material suficiente para resolver la solicitud, y de ello se deduce que el trabajador señor JOSE OMAR BONILLA, se presume cobijado bajo la especial protección constitucional, tal como lo infiere en la solicitud de terminación de contrato presentada por la empresa al manifestar el padecimiento de algunas patologías y aporte documental de la historia clínica.

Con lo anterior, es pertinente mencionar lo que de manera reiterada la Jurisprudencia Constitucional se pronuncia sobre la estabilidad laboral reforzada de los trabajadores en condiciones de debilidad manifiesta y en ese sentido se debe precisar que la Corte ha insistido en el deber que le atañe a este Ente Ministerial, de pronunciarse frente a las solicitudes de autorización de despido interpuestas por los empleadores en procura de atemperarse a lo dispuesto en el Artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Es así, como en la Sentencia C-744 de 2012 se señala:

"...Se erige así la obligación del Estado colombiano de ofrecer, no solo una protección especial a las personas que se encuentran en situación manifiesta de debilidad física o psíquica, sino garantizarles que puedan alcanzar su rehabilitación o una integración social, mediante una atención especializada, adoptando medidas en su favor... El

26

solicita
ara la

nédico

rabajo
ueden

rabajo
on las

lancia
s que

AL no
ación
s y/o

ica y
za su
io se

L no
ación
s y/o

terial
MAR
en la
o de

ional
idad
este
s por
37.

s que
ar su
... El

artículo 26 de esta Ley originalmente consagró que en "ningún caso la limitación de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como terminado por razón de la limitación, "salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo" ... Así, se indicó que la estabilidad laboral reforzada de las personas con alguna discapacidad constituye un derecho constitucional, que comporta la garantía de acceder a un empleo, permanecer en él y gozar de estabilidad, "mientras no exista una trabajadora de dicha relación está conformada por un discapacitado, uno de ellos adquiere principal prevalencia, continuidad del vínculo laboral contraído, mientras no exista una causal justificativa del despido, ... Tal seguridad ... En fallo C-531 de 2000 se puntualizó además que, si bien la legislación en pro de los discapacitados no consagra derechos absolutos o a perpetuidad, el Estado tiene el deber de garantizar que los discapacitados no solo obtengan, sino que conserven su empleo y sean allí protegidos, declarándose la exequibilidad del inciso primero del artículo 26 de la Ley 361 de 1997..."

A través de circular interna 0049 del 01 de agosto de 2019, el Ministerio del Trabajo establece lineamientos institucionales para autorizar la terminación de la relación laboral de trabajadores que se encuentran en condición de discapacidad o debilidad manifiesta por razones de salud. De cara con la solicitud, las pruebas aportadas, la legislación nacional en materia de riesgos laborales y los lineamientos de esta Cartera Laboral, este Despacho tiene en cuenta para tomar la decisión:

Es preciso resaltar lo dicho en la Sentencia T-504 de 2008 del Magistrado Rodrigo Escobar Gil:

"...Ahora bien, el derecho a la estabilidad laboral reforzada de los trabajadores no puede ser entendido como la simple imposibilidad de retirar a un trabajador que ha sufrido una merma en su estado de salud, sino que comporta el derecho a la reubicación en un puesto de trabajo en el que el discapacitado pueda potencializar su capacidad productiva y realizarse profesionalmente, no obstante la discapacidad que le sobrevino, de forma que se concilien los intereses del empleador de maximizar la productividad de sus funcionarios y los del trabajador en el sentido de conservar un trabajo en condiciones dignas.

De esta forma, esta Corporación ha establecido que, en desarrollo del principio constitucional de solidaridad, como regla general, le corresponde al empleador reubicar a los trabajadores respecto de los cuales ha sobrevenido alguna discapacidad, en un trabajo digno y conforme a sus condiciones de salud. (...) De igual forma, la Corte ha considerado que el derecho a la reubicación laboral no se limita al simple cambio de funciones, sino que comporta la proporcionalidad entre las labores y los cargos previamente desempeñados y los nuevos asignados, así como el deber del empleador de brindar al trabajador la capacitación necesaria para que se desempeñe adecuadamente en su nueva labor...

el empleador se encuentra obligado a reinstalar a los trabajadores en los cargos que ocupaban si recuperan su capacidad laboral o a otorgar a los empleados incapacitados parcialmente un trabajo compatible con sus aptitudes, para lo cual deberán efectuar los movimientos de personal que sean necesarios...

...la solicitud de calificación de pérdida de capacidad laboral sólo podrá tramitarse cuando se haya adelantado el tratamiento y rehabilitación integral o se comprueba la imposibilidad de su realización, de manera que, si la enfermedad tiene recuperación, el trabajador tiene derecho a la reinstalación en el empleo..." (Subrayado y negrilla fuera del texto original).

Igualmente, se debe tener en cuenta lo preceptuado para el efecto por la misma Corte en Sentencia T 850 de 2011, cuando se pronunció sobre esta obligación del empleador, en la cual dispone sobre la reubicación, la obligación del empleador de reincorporar a los trabajadores que han recuperado su salud, hasta que se emita un concepto de rehabilitación o hasta que se consolide el derecho pensional, así las cosas, se pronunció:

"... La ley impone al empleador la obligación de mantener el vínculo laboral con el trabajador mientras que perdure la incapacidad, debiendo reincorporar a los trabajadores que han recuperado su salud y conforme con lo que el concepto médico establezca, debe cumplir con su deber de reubicar al trabajador en un puesto acorde con su condición de salud, hasta que se emita un concepto favorable de rehabilitación o hasta que consolide el derecho pensional (...)"

Y lo preceptuado en el Artículo 4 y 8 de la Ley 776 de 2002, sobre el proceso de reincorporación y reubicación laboral del trabajador en condiciones de debilidad manifiesta:

"ARTÍCULO 4. REINCORPORACIÓN AL TRABAJO. Al terminar el período de incapacidad temporal, los empleadores están obligados, si el trabajador recupera su capacidad de trabajo, a ubicarlo en el cargo que desempeñaba, o a reubicarlo en cualquier otro para el cual esté capacitado, de la misma categoría"

"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"

De igual forma lo definido en el Manual de Procedimientos para la Rehabilitación y Reincorporación Ocupacional de los Trabajadores en el Sistema General de Riesgos Profesionales:

"Rehabilitación: Conjunto de acciones sociales, terapéuticas, educativas y de formación, de tiempo limitado, articuladas y definidas por un equipo interdisciplinario, que involucran al usuario como sujeto activo de su propio proceso, a la familia, a la comunidad laboral y la comunidad social, en el cumplimiento de los objetivos trazados, que apunten a lograr cambios en el trabajador, su entorno, que le permitan la reincorporación ocupacional y experimentar una buena calidad de vida"

"Reconversión de mano de obra: Entrenamiento o capacitación en un oficio diferente al habitual, debido a que las capacidades residuales del individuo le impiden el ejercicio del mismo (...)"

La Circular 0049 de 2019, frente al caso bajo estudio pide que el Inspector de Trabajo analice algunos aspectos que permitan verificar, entre otras, las razones de fondo y debidamente motivadas, expuestas por el empleador para manifestar que, con posterioridad al proceso de rehabilitación y reincorporación, el desarrollo de las actividades y funciones designadas al trabajador en condición de discapacidad o debilidad manifiesta resultó efectivamente **incompatibles e insuperables** en el correspondiente cargo o en otro existente en la Empresa.

Es importante señalar sobre este punto, que la empresa motiva la solicitud argumentando que el trabajador ha sido colocado a disposición del patrón para su reubicación, pues han dicho los médicos que el trabajador ya está en condiciones de trabajar dando las pautas necesarias para que esta reubicación se efectúe sin perjuicio de la integridad del trabajador, pero que el patrono encuentra grandes dificultades de reubicación del trabajador.

Conforme a lo anterior, es preciso traer a colación que de acuerdo a los lineamientos Institucionales decantados en la referida circular, es preciso seguir los criterios jurisprudenciales desarrollados, la estabilidad laboral reforzada del trabajador con discapacidad física, sensorial o psíquica representa para el empleador que conoce su estado de salud, una serie de deberes que se concretan básicamente en lo siguiente: **"rehabilitación funcional y profesional, readaptación del puesto de trabajo, reubicación y los cambios organizacionales y/o movimientos de personal necesarios"**. Esto, con la finalidad de preservar el empleo del trabajador, en condiciones de desempeño eficiente, seguridad y confort.

Por lo anterior, si el empleador acude ante el Ministerio del Trabajo y solicita la autorización para terminar el vínculo laboral del trabajador con discapacidad o de debilidad, manifestando que dicha discapacidad es incompatible e insuperable con el cargo que desempeña deberá acreditar que llevó a cabo de manera razonable y diligente los ajustes administrativos y organizacionales que el proceso de rehabilitación y reincorporación ameritaba, soportando de manera suficiente y motivada las razones por las cuales manifiesta que la vinculación del trabajador en su condición de debilidad, excede sus posibilidades y resulta incompatible con la estructura administrativa o empresarial, situación que para el presente caso en estudio no se acreditó por parte de la Entidad Empleadora. Así las cosas, al no constatarse que el empleador agotó diligentemente las etapas de rehabilitación, reintegro, readaptación y/o reubicación laboral, es pertinente afirmar que, para el caso en estudio no se descarta que la solicitud de desvinculación del trabajador tiene conexidad con la condición de debilidad manifiesta.

En mérito a lo anteriormente expuesto el despacho,

37

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: NO AUTORIZAR la terminación del vínculo laboral del señor JOSE OMAR BONILLA, identificado con cédula de ciudadanía 94.152.420, con domicilio registrado en la Calle 3 No. 23 – 05, Tuluá, Valle, interpuesta por la empresa MARTHA LEONOR BRAVO CARVAJAL, NIT. 31186809-2, dirección para Notificación Judicial en la Carrera 26 No. 38 – 65, Tuluá, Valle, a través de su apoderado FERNANDO RESTREPO CRUZ, con domicilio en la Calle 25 No. 23 – 35 Of. 209, Tuluá, Valle, por las razones expuestas en la parte motiva del presente proveído.

ARTÍCULO SEGUNDO: Contra la presente proceden los recursos de Reposición ante la Coordinadora del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites y en subsidio Apelación ante la Directora Territorial del Valle del Cauca, interpuestos por escrito en la diligencia de notificación personal, o dentro de los diez (10) días siguientes a ella, o a la notificación por aviso, o al vencimiento del término de publicación, según el caso, de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 74 y siguientes de la Ley 1437 de 2011. Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

Dada en Santiago de Cali, a los Once (11) días del mes de febrero del año Dos Mil Veinte (2020).

NOTIFIQUESE Y CÚMPLASE

LILIANA COLLAZOS GUTIERREZ
Coordinadora Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites

Transcriptor : F. Cárdenas.
Elaboró : Yazmín C.
Revisó/Aprobó : Liliana C.

C:\MinTrabajo\Documentos Mintrabajo\AUTORIZACIONES TERMINACIONES CONTRATO DISCAPACIDAD\YC RESOLUCIÓN DESPIDO MARTHA LEONOR BRAVO CARVAJAL VS JOSE OMAR BONILLA ESCOBAR.doc

ral, los
go que

bajador
on sus

ración

mitado,
propio
s, que
mentar

ue las

nalice
tivas,
ción y
dición
en el

ue el
o los
a que
trono

nales
s, la
senta
retan
to de
ional
s de

para
dicha
llevó
ceso
a las
idad,
arrial,
dora.
ción,
lio no
n de



Tuluá, (16/3/2020)

17 MAR 2020

A responder por favor citar este número Aviso No. 42 IT de radicado

Señor(a),
JOSE OMAR BONILLA
CALLE 3 # 23-05
TULUA - VALLE

ASUNTO: NOTIFICACION POR AVISO
SOLICITUD AUTORIZACION DE TERMINACION DE VNCULO LABORAL A
TRABAJADOR CON DISCAPACIDAD.

Respetado Señor(a),

Por medio de la presente se NOTIFICA POR AVISO al señor JOSE OMAR BONILLA, en calidad de trabajador, de la resolución 0397 del 11 de febrero de 2020, proferida por la Coordinadora Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites, a través del cual se resuelve una solicitud de autorización de terminación del vínculo laboral a trabajador con discapacidad.

En consecuencia, se entrega en anexo una copia íntegra, auténtica y gratuita de la decisión aludida en (03 folios), se le advierte que la notificación se considerará surtida al finalizar el día siguiente al de la entrega de este aviso, luego del cual inmediatamente se concederá el recurso de apelación de acuerdo con el artículo Segundo del mencionado acto administrativo y conforme lo dispuesto por el artículo 74 y siguientes de la ley 1437 de 2011, Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.


BEATRIZ EUGENIA GARCIA REALPE
Auxiliar Administrativa Inspección Trabajo de Tuluá.

Anexo lo anunciado en un (03 folio).

Rede Administrativa
Dirección: Carrera 13 No. 46-50
Acos 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfono: 414
24-11166500

Atención Precedente
Carrera 13 No. 46-50 Tuluá
Tuluá - Valle
Grupo de Atención al Ciudadano
Puntos de atención
Carrera 13 No. 46-50 Tuluá - Valle

Línea nacional gratuita
0-800-112519
Celular
199
www.mintrabajo.gov.co



