



Barranquilla, 15 de septiembre de 2021

No. Radicado: 08SE2021740800100010828
 Fecha: 2021-09-15 04:34:42 pm
 Remitente: Sede: D. T. ATLÁNTICO
 Depen: DESPACHO DIRECCIÓN TERRITORIAL
 Destinatario: LUIGI FARELO
 Anexos: 0 Folios: 1

 08SE2021740800100010828

Al responder por favor citar este número de radicado



Señor:
LUIGI FARELO GALIANO
 Carrera 50 sur N°170 – 40 casa 24
luigi_farelo@hotmail.com
 Barranquilla - Atlántico

Asunto: Procedimiento: Averiguación Preliminar
 Querellante: LUIGI FARELO GALIANO
 Querellado: AVIANCA S.A
 Rad. 4463 de 30/10/2017

Para verificar la validez de este documento escanee el código QR, el cual lo redireccionará al repositorio de evidencia digital de Mintrabajo.

Respetado señor (a)

Dada la emergencia sanitaria declarada por el ministerio de salud y protección social a causa del COVID – 19 y acorde a lo dispuesto en el artículo 4 del decreto legislativo 491 de 2020, se procede a través de este medio electrónico a efectuar notificación personal del contenido de la Resolución No.968 de 19/08/2021 **“Por la cual se resuelve un Recurso de Apelación”** proferida por el Director Territorial del Atlántico.

Con la expedición de la Resolución 1590 del 8 de septiembre de 2020 emitida por el Ministerio del Trabajo, a partir del 10 de septiembre de 2020, se ordenó levantar la suspensión de términos para todos los tramites administrativo y disciplinarios ordenado a través de las Resoluciones 0784 del 17 de marzo de 2020 y 0876 del 01 de abril del 2020.

En el evento que la notificación de forma electrónica, se seguirá el procedimiento previsto en los articulo 67 y siguientes de la ley 1437 de 2001, Código de procedimiento administrativo y de lo contencioso administrativo.

Cordialmente,

Marly Elena De la Cruz Arevalo
 Auxiliar Administrativo

Anexo(s): (7) hojas (14) páginas
 Proyectó: Marly D
 Elaboró: Marly D
 Aprobó: Marly D

Sede Administrativa
 Dirección: Carrera 14 No.
 99-33
 Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
 Teléfonos PBX

Atención Presencial
 Sede de Atención al
 Ciudadano
 Bogotá Carrera 7 No. 32-63
 Puntos de atención

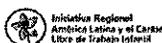
Línea nacional gratuita
 018000 112518
Celular
 120
www.mintrabajo.gov.co

Con Trabajo Decente el futuro es de todos

 @mintrabajoco

 @MinTrabajoCo

 @MintrabajoCol



2021

Certificado de comunicación electrónica
Email certificado

El servicio de **envíos**
de Colombia



Identificador del certificado: E56117544-S

Lleida S.A.S., Aliado de 4-72, en calidad de tercero de confianza certifica que los datos consignados en el presente documento son los que constan en sus registros de comunicaciones electrónicas.

Detalles del envío

Nombre/Razón social del usuario: Ministerio Del Trabajo (CC/NIT 830115226)

Identificador de usuario: 400778

Remitente: EMAIL CERTIFICADO de Marly Elena De la Cruz Arevalo <400778@certificado.4-72.com.co>
(originado por Marly Elena De la Cruz Arevalo <mdelacruz@mintrabajo.gov.co>)

Destino: luigi_farelo@hotmail.com

Fecha y hora de envío: 15 de Septiembre de 2021 (16:50 GMT -05:00)

Fecha y hora de entrega: 15 de Septiembre de 2021 (16:50 GMT -05:00)

Mensaje no entregado, adicionalmente, se recibió una notificación DSN con status SMTP '5.5.0', que según la organización IANA tiene el siguiente significado; 'Permanent Failure.Mail Delivery Protocol Status.Other or undefined protocol status')

Asunto: Notificación LUIGI FARELO - RES.968 (EMAIL CERTIFICADO de mdelacruz@mintrabajo.gov.co)

Mensaje:

MINISTERIO DEL TRABAJO
DIRECCIÓN TERRITORIAL DEL ATLANTICO

DILIGENCIA DE NOTIFICACIÓN PERSONAL

Siendo las 04:45 de la tarde del miércoles quince (15) de septiembre de dos mil veintiuno (2021)

Conforme al artículo 67 de la Ley 1437 de 2011, a través de este medio electrónico, notifico personalmente al señor "LUIGI FARELO GALIANO" de la decisión contenida en la RESOLUCION número 000968 del 19 de agosto de 2021 emanada de la Dirección Territorial del Atlántico del Ministerio del Trabajo "Por el cual se resuelve Recurso de Apelación" adelantada en contra de "AVIANCA S.A". ARTICULO PRIMERO: CONFIRMAR en todas sus partes la Resolución N°0000686 del 02 de octubre de 2020 y la Resolución 00000664 del 18 de junio de 2021, emanada de la Coordinación del Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control, de conformidad con lo previamente expuesto.

Se adjunta copia de acto administrativo relacionado.

Marly Elena De la Cruz Arevalo
Auxiliar Administrativo
Mintrabajo- DT Atlántico

NOTA DE CONFIDENCIALIDAD: Este correo electrónico contiene información confidencial del Ministerio del Trabajo. Si usted no es el destinatario, le informamos que no podrá usar, retener, imprimir, copiar, distribuir o hacer público su contenido, de hacerlo podría tener consecuencias legales como las contenidas en la Ley 1273 del 5 de Enero de 2009 y todas las que le apliquen. Si usted es el destinatario, le solicitamos mantener reserva sobre el contenido, los datos o información de contacto del remitente y en general sobre la información de este documento y/o archivos adjuntos, a no ser que exista una autorización explícita. Entendemos que este mensaje y sus anexos no contienen virus ni otros defectos, sin embargo el destinatario debe verificar que este mensaje no está afectado por un virus o cualquier otro inconveniente.

Antes de imprimir este correo, piense en su compromiso con el medio ambiente pregúntese: "¿Necesito realmente una copia en papel?"

Adjuntos:

Archivo	Nombre del archivo	
	Content0-text.html	Ver archivo adjunto.
	Content1-application-Luigi Farelo - RES.968.pdf	Ver archivo adjunto. Visible en los documentos.
	Content2-application-Luigi Farelo - Avianca - RES.968.pdf	Ver archivo adjunto. Visible en los documentos.

Este certificado se ha generado a instancias y con el consentimiento expreso del interesado, a través de un sistema seguro y confidencial. A este certificado se le ha asignado un identificador único en los registros del operador firmante.

Colombia, a 15 de Septiembre de 2021



Barranquilla, 16 de septiembre de 2021

No. Radicado: 08SE2021740800100010862
 Fecha: 2021-09-16 10:33:15 am
 Remitente: Sede: D. T. ATLÁNTICO
 Depen: DESPACHO DIRECCIÓN TERRITORIAL
 Destinatario: LUIGI FARELO
 Anexos: 0 Folios: 1
 08SE2021740800100010862

Al responder por favor citar este número de radicado



Para verificar la validez de este documento escanee el código QR, el cual lo redireccionará al repositorio de evidencia digital de Mintrabajo.

Señor:
LUIGI FARELO GALIANO
 Carrera 50 sur N°170 – 40 casa 24
lujgi_farelo@hotmail.com
 Barranquilla - Atlántico

Asunto: Procedimiento: Averiguación Preliminar
 Querellante: LUIGI FARELO GALIANO
 Querellado: AVIANCA S.A
 Rad. 4463 de 30/10/2017

Respetado señor (a)

De conformidad con lo dispuesto en el acto administrativo contenido en Resolución No.968 de 19/08/2021 "Por la cual se resuelve un Recurso de Apelación" sírvase comparecer a la Secretaría de la Dirección Territorial del Atlántico, ubicada en la carrera 49 número 72 – 46 de Barranquilla, con el fin de notificarlo personalmente del acto administrativo. De no comparecer dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes al envío de la presente comunicación, se procederá a su notificación por aviso, tal como lo dispone el artículo 69 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, pudiéndose remitir el aviso a la dirección, número de fax o correo electrónico que figuren en el expediente o que se puedan obtener del registro mercantil.

Con la expedición de la Resolución 1590 del 8 de septiembre de 2020 emitida por el Ministerio del Trabajo, a partir del 10 de septiembre de 2020, se ordenó levantar la suspensión de términos para todos los tramites administrativo y disciplinarios ordenado a través de las Resoluciones 0784 del 17 de marzo de 2020 y 0876 del 01 de abril del 2020.

Igualmente le comunico que podrá autorizar a otra para que se notifique en su nombre, mediante escrito que no requiere presentación personal ante notario. El autorizado solo estará facultado para recibir la notificación y, por tanto, cualquier manifestación que haga en relación con el acto administrativo se tendrá, de pleno derecho, por no realizada.

HORARIO DE ATENCION: lunes a jueves 9:30 am a 3:00pm

Cordialmente,

Marly Elena De la Cruz Arevalo
 Auxiliar Administrativo

Proyectó: Marly D
 Elaboró: Marly D
 Aprobó: Marly D

Sede Administrativa
 Dirección: Carrera 14 No.
 99-33
 Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
 Teléfonos PBX

Atención Presencial
 Sede de Atención al
 Ciudadano
 Bogotá Carrera 7 No. 32-63
 Puntos de atención

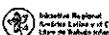
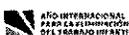
Línea nacional gratuita
 018000 112518
Celular
 120
www.mintrabajo.gov.co

Con Trabajo Decente el futuro es de todos

@mintrabajoco

@MinTrabajoCo

@MintrabajoCol



2021

Observaciones: Cód. Ex. 82 Calle 132	
Observaciones: C.C. 5559812 U.S. L. 11111	
Centro de Distribución: Nombre del distribuidor:	
Fecha:	DIA MES AÑO
Fecha 2:	DIA MES AÑO
Motivos de Devolución:	
<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2 Desconocido
<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2 Rehusado
<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2 No Redemido
<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2 No Contactado
<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2 Apartado Clausurado
<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2 Faltado
<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2 Dirección Errada
<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2 No Reside
<input checked="" type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2 Fuerza Mayor



RA334948931CO

SERVICIOS POSTALES NACIONALES S.A. NIT 900.062.917-9
 Autor: Concesión de Correo/
 CORREO CERTIFICADO NACIONAL
 Centro Operativo: PO. BARRANQUILLA
 Orden de servicio: 14595184
 Fecha Pre-Admisión: 16/09/2021 13:17:48

472
 8888
 000

Nombre/Razón Social: MINISTERIO DEL TRABAJO - MINISTERIO DEL TRABAJO - BARRANQUILLA
 Dirección: Carrera 54 N° 72-80, Pisos 16 y 17
 Referencia:
 Ciudad: BARRANQUILLA
 Nombre/Razón Social: LUIGI FARELO GALLANO
 Dirección: CARRERA 50 No 170 - 24
 Tel:
 Ciudad: BARRANQUILLA

Nombre/Razón Social: LUIGI FARELO GALLANO
 Dirección: CARRERA 50 No 170 - 24
 Tel:
 Ciudad: BARRANQUILLA

Nombre/Razón Social: LUIGI FARELO GALLANO
 Dirección: CARRERA 50 No 170 - 24
 Tel:
 Ciudad: BARRANQUILLA

Nombre/Razón Social: LUIGI FARELO GALLANO
 Dirección: CARRERA 50 No 170 - 24
 Tel:
 Ciudad: BARRANQUILLA

Nombre/Razón Social: LUIGI FARELO GALLANO
 Dirección: CARRERA 50 No 170 - 24
 Tel:
 Ciudad: BARRANQUILLA

Nombre/Razón Social: LUIGI FARELO GALLANO
 Dirección: CARRERA 50 No 170 - 24
 Tel:
 Ciudad: BARRANQUILLA

Nombre/Razón Social: LUIGI FARELO GALLANO
 Dirección: CARRERA 50 No 170 - 24
 Tel:
 Ciudad: BARRANQUILLA

Nombre/Razón Social: LUIGI FARELO GALLANO
 Dirección: CARRERA 50 No 170 - 24
 Tel:
 Ciudad: BARRANQUILLA

Nombre/Razón Social: LUIGI FARELO GALLANO
 Dirección: CARRERA 50 No 170 - 24
 Tel:
 Ciudad: BARRANQUILLA

Nombre/Razón Social: LUIGI FARELO GALLANO
 Dirección: CARRERA 50 No 170 - 24
 Tel:
 Ciudad: BARRANQUILLA

Nombre/Razón Social: LUIGI FARELO GALLANO
 Dirección: CARRERA 50 No 170 - 24
 Tel:
 Ciudad: BARRANQUILLA

Nombre/Razón Social: LUIGI FARELO GALLANO
 Dirección: CARRERA 50 No 170 - 24
 Tel:
 Ciudad: BARRANQUILLA

Nombre/Razón Social: LUIGI FARELO GALLANO
 Dirección: CARRERA 50 No 170 - 24
 Tel:
 Ciudad: BARRANQUILLA

Nombre/Razón Social: LUIGI FARELO GALLANO
 Dirección: CARRERA 50 No 170 - 24
 Tel:
 Ciudad: BARRANQUILLA

Nombre/Razón Social: LUIGI FARELO GALLANO
 Dirección: CARRERA 50 No 170 - 24
 Tel:
 Ciudad: BARRANQUILLA

Nombre/Razón Social: LUIGI FARELO GALLANO
 Dirección: CARRERA 50 No 170 - 24
 Tel:
 Ciudad: BARRANQUILLA

Nombre/Razón Social: LUIGI FARELO GALLANO
 Dirección: CARRERA 50 No 170 - 24
 Tel:
 Ciudad: BARRANQUILLA

Nombre/Razón Social: LUIGI FARELO GALLANO
 Dirección: CARRERA 50 No 170 - 24
 Tel:
 Ciudad: BARRANQUILLA

Nombre/Razón Social: LUIGI FARELO GALLANO
 Dirección: CARRERA 50 No 170 - 24
 Tel:
 Ciudad: BARRANQUILLA

Nombre/Razón Social: LUIGI FARELO GALLANO
 Dirección: CARRERA 50 No 170 - 24
 Tel:
 Ciudad: BARRANQUILLA

Nombre/Razón Social: LUIGI FARELO GALLANO
 Dirección: CARRERA 50 No 170 - 24
 Tel:
 Ciudad: BARRANQUILLA

Nombre/Razón Social: LUIGI FARELO GALLANO
 Dirección: CARRERA 50 No 170 - 24
 Tel:
 Ciudad: BARRANQUILLA

Nombre/Razón Social: LUIGI FARELO GALLANO
 Dirección: CARRERA 50 No 170 - 24
 Tel:
 Ciudad: BARRANQUILLA

Nombre/Razón Social: LUIGI FARELO GALLANO
 Dirección: CARRERA 50 No 170 - 24
 Tel:
 Ciudad: BARRANQUILLA

Nombre/Razón Social: LUIGI FARELO GALLANO
 Dirección: CARRERA 50 No 170 - 24
 Tel:
 Ciudad: BARRANQUILLA

Nombre/Razón Social: LUIGI FARELO GALLANO
 Dirección: CARRERA 50 No 170 - 24
 Tel:
 Ciudad: BARRANQUILLA

Nombre/Razón Social: LUIGI FARELO GALLANO
 Dirección: CARRERA 50 No 170 - 24
 Ciudad: BARRANQUILLA
 Departamento: ATLANTICO
 Código postal: 080001646
 Envío: RA334948931CO

Nombre/Razón Social: LUIGI FARELO GALLANO
 Dirección: CARRERA 50 No 170 - 24
 Ciudad: BARRANQUILLA
 Departamento: ATLANTICO
 Código postal: 080001646
 Fecha admisión: 16/09/2021 13:17:48

Servicios Postales Nacionales S.A. NIT 900.062.917-9
 Atención al cliente: (57-4) 4722000 - 01 8000 111 210 - servicioalcliente@spn.gov.co
 Minitel Concesión de Correo

PO. BARRANQUILLA
 NORTE
 8888
 5355

Causas Devoluciones:
 RE Rehusado
 NE No existe
 NS No reside
 NR No reclamado
 DE Desconocido
 D Dirección errada

Cerrado
 No contactado
 Fallecido
 Apartado Clausurado
 Fuerza Mayor

Firma nombre y/o sello de quien recibe:

C.C. Hora: 09:00

Fecha de entrega: 16/09/2021

Distribuidor:

C.C. Luis E. Arias

Gestión por entrega: 200

Tel: 0010655567813

21 SEP 2021

88885558888808RA334948931CO

Para consultar el índice de Internet: www.72.com.co
 Para ignorar algún mensaje convalidación: 472.com.co
 Para ignorar algún mensaje convalidación: 472.com.co
 Para ignorar algún mensaje convalidación: 472.com.co

3

5



El empleo es de todos

Mintrabajo

PUBLICACIÓN DEL AVISO Y DE COPIA INTEGRAL DEL ACTO ADMINISTRATIVO A NOTIFICAR

**EN CARTELERIA
UBICADA EN LUGAR DE ACCESO AL PÚBLICO DE LA DIRECCIÓN TERRITORIAL DEL ATLÁNTICO**

Artículo 69 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo

Barranquilla, ocho (08) días de noviembre de 2021, siendo las 02:35 p.m.

PARA NOTIFICAR: RESOLUCION N°968 de 19/08/2021 al señor **LUIGI FALELO GALIANO** En la Oficina de notificaciones de la Dirección Territorial del Atlántico y una vez se tiene como **NO EXISTE** por parte de la empresa 4-72 (entidad de correos oficial) la cual fue remitida a **LUIGI FALELO GALIANO** mediante formato de guía número RA334948931CO, según la causal:

DIRECCION ERRADA		NO RESIDE		DESCONOCIDO	
REHUSADO		CERRADO		FALLECIDO	
FUERZA MAYOR		NO EXISTE NUMERO	X	NO RECLAMADO	
NO CONTACTADO		APARTADO CLAUSURADO			

AVISO

FECHA DEL AVISO	08 de noviembre del 2021
ACTO QUE SE NOTIFICA	Resolución N°968 de 19/08/2021 "Por la cual se resuelve un Recurso de Apelación"
AUTORIDAD QUE LA EXPIDIÓ	Dirección Territorial Atlántico
RECURSOS QUE LEGALMENTE PROCEDEN	No procede Recurso
AUTORIDADES ANTE QUIENES DEBEN INTERPONERSE	
PLAZO PARA PRESENTAR LOS RECURSOS	
ADVERTENCIA	La notificación se considerará surtida al finalizar el día siguiente al de la entrega del aviso en el lugar de destino.
ANEXO	Copia, íntegra y gratuita del acto administrativo notificado (4) hojas (7) paginas

La suscrita funcionaria encargada **PUBLICA** en cartelera situada en lugar de fácil acceso al público de ésta Dirección Territorial, el presente aviso y el referido acto administrativo, por término de cinco (5) días hábiles, contados a partir de hoy 03/11/2021

En constancia.

Marly Elena De la Cruz Arevalo
Auxiliar Administrativo

Siendo las 5:00 p. m. del día de hoy 16/11/2021, se retira la publicación del presente Aviso; advirtiéndose que contra el acto administrativo Resolución N°968 de 19/08/2021 contra esta no proceden los recursos de reposición y apelación

Advirtiéndose que la presente notificación se considera surtida al finalizar el día hábil siguiente al retiro de la publicación del aviso.

La notificación personal al señor **LUIGI FALELO GALIANO** queda surtida por medio de la publicación del presente aviso, en la de la fecha 17/11/2021.

En constancia:

Marly Elena De la Cruz Arevalo
Auxiliar Administrativo

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@mintrabajocol



@mintrabajocol

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfonos PBX

Atención Presencial
Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63
Puntos de atención

Línea nacional gratuita
018000 112518
Celular
120
www.mintrabajo.gov.co

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



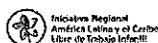
@mintrabajoco



@MinTrabajoCo



@MintrabajoCol



2021



MINISTERIO DEL TRABAJO

RESOLUCIÓN NÚMERO

000968. 19 AGO 2021

“Por medio de la cual se resuelve un Recurso de Apelación”

EL SUSCRITO DIRECTOR DE LA DIRECCIÓN TERRITORIAL DEL ATLÁNTICO DEL MINISTERIO DEL TRABAJO

En uso de sus facultades legales, y en especial las consagradas en el Código Sustantivo del Trabajo, Ley 1437 de 2011, Ley 1610 de 2013, las Resoluciones 000404 del 22 de marzo de 2012, 002143 del 28 de mayo de 2014, y previo los siguientes

I. ANTECEDENTES

- 1) A través de escrito radicado con el número 4463 del 30 de octubre de 2017 se recibe solicitud de querrela administrativa laboral, presentada por el señor LUIGI FARELO GALIANO, contra la empresa AVIANCA S.A., por presunta violación a normas del derecho laboral individual.
- 2) Que mediante Resolución No 0686 del 2 de octubre de 2020, la Coordinadora del Grupo Prevención, Inspección, Vigilancia y Control de la época, resolvió sancionar a la empresa AVIANCA S.A. identificada con NIT 890.100.577-6.
- 3) Mediante escrito radicado en fecha del 23 de marzo de 2021, el Dr. JUAN PABLO LOPEZ MORENO, en calidad de apoderado judicial de la empresa AVIANCA S.A., presentó recurso de reposición en subsidio de apelación, con el objeto de que se revoque la resolución mencionada en el punto anterior, y en su lugar se ordene el archivo de la presente querrela administrativa.
- 4) Que mediante Resolución No. 00000664 del 18 de junio de 2021, la Coordinadora del Grupo Prevención, Inspección, Vigilancia y Control de la época, confirmó la sanción impuesta a la empresa investigada.
- 5) Pruebas que se tuvieron en cuenta dentro de la investigación y que obran dentro del expediente: Escrito de queja; Misiva de AVIANCA SA radicada bajo No. A-12519 – 169150 de fecha 05 julio de 2017, donde se comunica al señor FARELO la reubicación temporal: Información de recomendación restricción reintegro y/o reubicación laboral por causa medica; Escrito dirigido al representante legal de AVIANCA SA y al señor JOSE LUIS AVELLA del centro administrativo de Bogotá, donde se solicita información de la suspensión del salario estando en invalidez de un 100%; Historia clínica; Misiva de fecha 23 enero de 2011, del gerente medico SSMA Aviancataca, dirigido a la directora medicina de aviación aeronáutica civil, que trata en relación al caso del capitán LUIGI FARELO, presenta cuadro inicial de Hipertensión arterial, secundario a un tumor de la glándula suprarrenal, y en la actualidad con un cuadro depresivo severo; Derecho de petición de fecha 23 octubre de 2017, del querellante donde solicita información sobre las notificaciones, instrucciones y herramientas para presentarse a su nuevo cargo, explicando la suspensión del pago que viene recibiendo por

“Por la cual se resuelve Recurso de Apelación”

invalidez del 100%, dictaminada el 29 de diciembre de 2014; Derecho de petición para que cesara el acoso laboral; Nueva denuncia ante el Ministerio de Trabajo por acoso laboral de fecha 21 noviembre de 2018, con anexos que trata de la reubicación definitiva en labores administrativas con cargo de gestor soporte procesos de nomina en la ciudad de Bogotá; Respuesta derecho de petición de fecha 21 mayo de 2018, referente a solicitud de exámenes ocupacionales, donde se emite el concepto apto; Escrito de fecha 17 enero de 2018, donde el trabajador solicita la ubicación en un sitio de trabajo acorde con sus condiciones psicológicas y manteniéndolo en aptitud de producción de trabajo; escrito dirigido al Ministerio del Trabajo por el querellante a la fecha del 27 noviembre de 2018 donde se anexa: escrito de acción de tutela contra la empresa AVIANCA SA, Misiva de fecha 30 noviembre de 2018 con asunto de reubicación definitiva en labores administrativas y escrito del sindicato ACDAC; Fallo de tutela donde se ampara el derecho y ordena se cancele la reubicación de forma definitiva del trabajador; Acta de audiencia de conciliación No. 7208001, de fecha 25 de enero de 2019 donde las partes intervinieron pero no se llevo a ninguna acuerdo quedando la audiencia supeditada a información por suministrar por el abogado del querellado; Escrito del 28 enero de 2019, por parte de AVIANCA SA donde acata el fallo de tutela; Escrito de ACDAC; Escrito de CARGOS de fecha 04 febrero de 2019, por la gerente de nomina de AVIANCA SA, por ausentismo injustificado al cumplimiento de sus labores desde el 21 diciembre de 2018 al 04 febrero de 2019; Escrito del quejoso donde allega, solicitud de nulidad y en subsidio apelación frente al despido del querellante; Certificación de fecha 20 febrero de 2019, donde consta que el quejoso presta sus servicios en la empresa desde el 21 febrero de 1995 con un contrato indefinido y permanente.

II. SÍNTESIS DE RESOLUCIÓN DE PRIMERA INSTANCIA

El Despacho una vez valoradas las pruebas determino lo siguiente:

Del acervo probatorio se desprende que la empresa AVIANCA SA, querellada violo el contenido del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, al despedir a un trabajador con discapacidad, debe aclararse que en el artículo mencionado solo se exige la intervención de la autoridad administrativa cuando se quiera terminar el contrato de trabajo de una persona que sea titular de la garantía del derecho a la estabilidad laboral reforzada en razón a su discapacidad. No obstante, la Corte Constitucional ha entendido que cuando la terminación se fundamenta en una de las justas causas previstas en el artículo 62 del CST, también se necesita la autorización del inspector del trabajo; señala que, en tales casos el ministerio debe verificar si la causal alegada es justa o no, esto con la finalidad de proteger al trabajador que se encuentra en situación de discapacidad.

En estos casos la autorización del inspector actúa como garantía de que el despido no viole derechos de los trabajadores en situación de discapacidad. El permiso no es una mera formalidad, puesto que se estableció con el fin de que la autoridad administrativa respectiva verifique que cuando el empleador despide a un trabajador discapacitado no sea en razón de su estado de salud, es decir, que no constituya un acto de discriminación por la condición de salud que padezca el trabajador.

Por su parte, el ministerio de trabajo ha señalado que en el trámite de autorización deben distinguirse dos situaciones: si el despido o la terminación del contrato esta fundamentado en el estado de salud del trabajador o si trata de una solicitud de autorización de despido apoyado en que el trabajador incurrió en alguna de las justas causas previstas en la Ley.

“Por la cual se resuelve Recurso de Apelación”

En el primer caso, el inspector debe corroborar que el empleador haya cumplido con la obligación de reubicación que le impone la normatividad vigente y que ha sido reiterada en múltiples ocasiones por la Corte Constitucional, “la estabilidad laboral reforzada como protección constitucional no se agota con la restricción para el empleador de terminar el contrato del titular del derecho. Tal estabilidad también comprende la obligación del empleador de intentar la reubicación del trabajador en un cargo acorde a su estado de salud”.

Para acreditar el cumplimiento de esta obligación, el empleador solicitante debe aportar cualquier soporte documental que, de cuenta de ello, siendo útiles para tal efecto, a juicio del Ministerio de Trabajo los siguientes:

- Concepto, certificación o dictamen el cual el tratamiento de rehabilitación culminó, no existe posibilidad de culminarse o no es procedente.
- Estudios de puestos de trabajo con el objeto de determinar si efectivamente en la empresa existe o no cargo acorde a la salud del trabajador.
- La discriminación de cargos de la empresa
- Un 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.
- Cualquier tipo de documento mediante el cual el empleador pruebe haber agotado todas las posibilidades de reincorporación o reubicación laboral mencionados y que, en los puestos existentes en la empresa, empeorarían la condición de salud del trabajador o que definitivamente con base en las capacidades residuales del trabajador, no existe un puesto de trabajo para ofrecerle conforme a su estado de salud.

El artículo 25 de la Constitución Nacional, el cual consagra: “El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.” Las reiteradas sentencias que amparan el requisito legal de solicitar permiso del Ministerio de Trabajo, de autorizar o no el despido del trabajador, analizando si existe la justa causa alegada por el patrono o si tal decisión resolutoria obedece a la discapacidad del empleado.

Por lo anterior, era imperativo que la empresa AVIANCA SA, cumpliera con el procedimiento establecido en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, pues de lo contrario el despido resultaría ineficaz y será sujeto de las sanciones correspondientes.

De conformidad con la jurisprudencia transcrita, es evidente que el Ministerio del trabajo tiene la obligación de pronunciarse respecto de las solicitudes de autorización de terminación de contrato de trabajo de personas amparadas con el fuero establecido en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, independientemente de la causal que invoque el empleador para efectuar su despido.

Conviene precisar en este punto, que el Ministerio del Trabajo está obligado a aplicar la Jurisprudencia de la Corte Constitucional en las actuaciones administrativas, de conformidad con lo establecido por la mencionada Corporación en la sentencia T 569 del 31 de mayo de 2001 M.P. Doctor Eduardo Montealegre.

“Por la cual se resuelve Recurso de Apelación”

En consecuencia, al existir la violación a estos preceptos legales; la empresa AVIANCA SA se acreedor a la sanción consistente en multa, la cual será impuesta por este Despacho.

Por otro lado, las pruebas existentes y las conductas del investigado ofrecen al Despacho el suficiente grado de certeza de los incumplimientos. Así pues, queda el antecedente de que el investigado no cumplió con los requisitos ni hicieron la solicitud al Ministerio de Trabajo para despedir a un trabajador en estabilidad laboral reforzada por debilidad manifiesta en salud.

III. SÍNTESIS DE LA RESOLUCIÓN QUE RESUELVE EL RECURSO DE REPOSICIÓN

El escrito de recurso de reposición interpuesto por el apoderado judicial de la empresa AVIANCA SA, manifiesta lo siguiente:

En el caso concreto es inaplicable el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, teniendo en cuenta que el señor LUIGI FARELO no cumple con los supuestos de hecho que exige la misma norma, pues no contaba con fuero de estabilidad laboral reforzada, por lo cual no puede señalarse que su representada incumplió dicha normativa cuando no le era aplicable al señor FARELO.

Igualmente señala que al señor FARELO no le es aplicable el Decreto 1282 de 1994, que habilita a la Junta Especial de Calificación de Invalidez que calificó al querellante, no es oponible, pues advierte la importancia de tener en cuenta que el artículo 8 del Decreto 1282 de 1994 señala que los aviadores civiles que ingresen con posterioridad al primero de abril de 1994 se regirán por las normas establecidas en la Ley 100 de 1993, lo cual ratifica que el señor LUIGI FARELO, no le eran aplicables las normas del Decreto 1282 de 1994, pues su representada y el querellante suscribieron contrato de trabajo a término indefinido el 20 enero de 1995, y al 1º de abril de 1994 el señor FARELO contaba con tan solo 22 años.

Así mismo, manifiesta que, es claro que la junta especial de calificación de invalidez no era la autoridad competente para calificar la invalidez del señor FARELO teniendo en cuenta que al mismo no le es aplicable el régimen de transición consagrado en el artículo 3 del Decreto Ley 1282 de 1994, por el contrario, le es aplicable la normativa establecida en la Ley 100 de 1993 de acuerdo con lo establecido en el artículo 1 y 8 del mismo Decreto Ley. Más aún si se tiene en cuenta que el ex trabajador estaba afiliado al régimen de ahorro individual con solidaridad a través del FONDO DE PENSIONES COLFONDOS, por lo anterior es claro que al momento de la terminación de la relación laboral al mismo no le había sido calificada pérdida de capacidad laboral por la autoridad competente y en todo caso la invalidez establecida por la junta especial de calificación de invalidez, obedecía únicamente para el desarrollo de actividades aeronáuticas por tal motivo es evidente que no existía algún fuero de estabilidad laboral reforzada en cabeza del señor FARELO al momento de terminar la relación laboral.

Por su parte, mediante la Resolución No. 581 del 16 septiembre de 2020, el Despacho decidió confirmar la orden de archivo, bajo lo siguiente:

La providencia cuya revocación se pretende, se fundamenta en la decisión adoptada mediante Resolución 686 del 02 octubre de 2020, por la cual se profiere acto administrativo definitivo en procedimiento administrativo sancionatorio.

“Por la cual se resuelve Recurso de Apelación”

Atendiendo lo anterior, se evidencia que el motivo de inconformidad del recurrente yace en la aplicación del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, a la situación concreta del querellante LUIGI FARELO, al considerar el Despacho que al momento de la terminación del vínculo laboral por la querellada AVIANCA SA., el querellante se encontraba en estado de debilidad manifiesta producto de las patologías por él padecidas, siendo merecedor de la protección especial al gozar de estabilidad laboral reforzada por su discapacidad.

Ante las razones de la inconformidad, esta entidad ratificara que la terminación del contrato de trabajo del señor LUIGI FARELO por parte de la empresa sancionada, se hizo con el desconocimiento a lo preceptuado por el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

El artículo 53 de la constitución política consagra el derecho a la estabilidad laboral como principio que rige todas las relaciones laborales y que se manifiestan en “la conservación del cargo por parte del empleado, sin perjuicio de que el empleador pueda dar por terminada la relación laboral al verificar que se ha configurado alguna de las causales contempladas en la Ley como justa para proceder de tal manera o que descrito cumplimiento a un procedimiento previo”. Pero teniendo en cuenta el estado de debilidad manifiesta en que se pueden encontrar aquellos trabajadores discapacitados o con afecciones de salud, y con el objeto de brindarles una protección especial que le garantice la permanencia en su trabajo, la jurisprudencia constitucional ha desarrollado a partir del principio de estabilidad en el empleo, el derecho a la estabilidad laboral reforzada; conforme al cual, el empleador solo podrá desvincular al trabajador que presente disminución física o psíquica, cuando medie autorización del inspector del trabajo y por causa distinta a la de su padecimiento.

De acuerdo con la jurisprudencia constitucional, el derecho a la estabilidad laboral reforzada consiste en: 1. El derecho a conservar el empleo; 2. A no ser despedido en razón de la situación de vulnerabilidad; 3. A permanecer en el empleo hasta que se requiera y siempre que no se configure una causal objetiva que conlleve a la desvinculación del mismo y; 4. A que la autoridad laboral competente autorice el despido, con la previa verificación de la estructuración de la causal objetiva, no relacionada con la situación de vulnerabilidad del trabajador, que se aduce para dar por terminado el contrato laboral, so pena de no establecerse, el despido sea declarado ineficaz”.

En concordancia con lo anterior, el legislador a través 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, dispuso que:

En ningún caso la limitación <discapacidad><1> de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación <discapacidad><1> sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona limitada <en situación de discapacidad><1> podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación <discapacidad><1>, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.

No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación <discapacidad><1>, 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

“Por la cual se resuelve Recurso de Apelación”

Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren.

De esa manera se creó una protección especial para las personas que por cuestiones de salud se ven incapacitadas para cumplir con su trabajo en las condiciones que podrían hacerlo de no padecer los quebrantos a su integridad. Con ello se garantiza la protección de actos discriminatorios en su contra.

La Corte Constitucional, mediante sentencia C 531 de 2000 declaró la exequibilidad del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 bajo el entendido que, en virtud de los principios de respeto a la dignidad humana solidaridad e igualdad, así como de especial protección constitucional en favor de personas con habilidades diversas, carece de todo efecto jurídico el despido o la terminación del contrato de una persona en razón a su discapacidad, sin que exista autorización previa de la oficina del trabajo que constate la configuración de la existencia de una justa causa para el despido o terminación del respectivo contrato.

De esta manera la jurisprudencia constitucional ha aplicado la presunción de desvinculación laboral discriminatoria cuando el despido se hace sin previa autorización del inspector del trabajo. Ello en razón a que se hace necesario presumir que la terminación del contrato se fundó en la enfermedad del empleado, en la medida que es una carga desproporcionada para quien se encuentra en situación de vulnerabilidad.

De conformidad con lo anterior, y en razón al estado de vulnerabilidad en que se encuentra un trabajador con alguna discapacidad bien sea disminución física, sensorial o psíquica la Corte Constitucional ha invertido la carga de la prueba de manera que sea el empleador quien deba demostrar que la terminación unilateral del contrato tuvo como fundamento motivos distintos a la discriminación basada en la discapacidad del trabajador. En efecto, la Corte Constitucional ha entendido que esa protección especial debe ser considerada como una estabilidad laboral reforzada que conlleva a la reubicación del trabajador afectado en una posición laboral en la que pueda potencializar su capacidad productiva, sin que su enfermedad o discapacidad sirvan de obstáculo para realizarse profesionalmente. Con ello se logra un balance entre los intereses del empleador al maximizar la productividad de sus empleados, mientras que el trabajador logra conservar su trabajo, garantizándole su vida en condiciones dignas y su mínimo vital.

En este sentido confirma la sanción impuesta a la empresa investigada.

Con relación al análisis de las pruebas en conjunto con los antecedentes enunciados y los argumentos expuestos, este Despacho considera como:

IV. DECISIÓN Y FUNDAMENTACIÓN

Teniendo en cuenta que, el Código Sustantivo del Trabajo en su artículo 485 establece la competencia del Ministerio del Trabajo para ejercer la vigilancia y control del cumplimiento de las normas laborales, así como de las normas sociales que sean de su competencia. Igualmente establece que dicha competencia se ejercerá en la forma como el gobierno, normatividad vigente o el mismo Ministerio lo determine. Que el artículo 6 de la Ley 1610 de 2013 señala que las actuaciones administrativas pueden iniciarse de **oficio o a solicitud de parte**; en el mismo sentido el artículo 47 de la Ley 1437 de 2011 -Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, establece que las

“Por la cual se resuelve Recurso de Apelación”

autoridades administrativas sujetas a su contenido podrán iniciar actuaciones administrativas de **oficio** o a solicitud de persona. Finalmente, las Resoluciones Ministeriales 404 del 2012 y 2143 del 2014, nos llenan de facultades para conocer y pronunciarnos en forma definitiva sobre el particular.

Es competente esta, Dirección Territorial del Atlántico en los términos de los artículos 74 a 82 del (C.P.A.C.A.), para resolver los recursos de apelación interpuestos contra las providencias proferidas por la Coordinaciones de los grupos de trabajo adscritas a esta territorial, con fundamento en los principios orientadores de las actuaciones administrativas las cuales se desarrollan con arreglo a los principios de economía, debido proceso, celeridad, eficacia, imparcialidad, publicidad y contradicción y, en general, conforme a las disposiciones de la Ley 1437 de 2011 (C.P.A.C.A), cuya finalidad es garantizar los derechos y libertades de las personas, la primacía de los intereses generales, la sujeción de las autoridades a la Constitución y demás preceptos legales, el ordenamiento jurídico, el cumplimiento de los fines estatales. De ahí se concibe notable conocer los principios que conforman el derecho fundamental al Debido Proceso, consagrado en el Artículo 29 de la Constitución Nacional, tales como: el Principio de Legalidad, el Principio de Congruencia, el Principio de Proporcionalidad, el Principio Non Bis In Ídem, la Presunción de Inocencia y el Derecho a la Defensa.

De lo anterior es necesario por parte de este despacho analizar lo que establece el artículo segundo, tercero y cuarenta y siete y subsiguientes de la Ley 1437 de 2011 (C.P.A.C.A) y el artículo 29 de la Constitución Política Nacional.

Artículo 2º de la Ley 1437 de 2011. *“Ámbito de Aplicación. Las normas de este Código se aplican a todos los organismos y entidades que conforman las ramas del poder público en sus distintos órdenes, sectores y niveles, a los órganos autónomos e independientes del Estado y a los particulares, cuando cumplan funciones administrativas. A todos ellos se les dará el nombre de autoridades.”*

Artículo 3º Principios. *“Todas las autoridades deberán interpretar y aplicar las disposiciones que regulan las actuaciones y procedimientos administrativos a la luz de los principios consagrados en la Constitución Política, en la Parte Primera de este Código y en las leyes especiales. Las actuaciones administrativas se desarrollarán, especialmente con arreglo los principios del debido proceso, igualdad, imparcialidad, buena fe, moralidad, participación, responsabilidad, transparencia, publicidad, coordinación, eficacia, Economía y celeridad. En virtud del principio del debido proceso, las actuaciones administrativas se Adelantarán de conformidad con las normas de procedimiento y competencia establecidas en la Constitución y la ley, con plena garantía de los derechos de representación, defensa y contradicción. En materia administrativa sancionatoria, se observarán adicionalmente los principios de legalidad de las faltas y de las sanciones, de presunción de inocencia, de no reformatio in pejus y non bis in ídem.”*

Artículo 29 Constitución Política Nacional. *“El debido proceso se aplicará a toda clase de actuaciones judiciales y administrativas.*

Nadie podrá ser juzgado sino conforme a leyes preexistentes al acto que se le imputa, ante juez o tribunal competente y con observancia de la plenitud de las formas propias de cada juicio. En materia penal, la ley permisiva o favorable, aun cuando sea posterior, se aplicará de preferencia a la restrictiva o desfavorable.

“Por la cual se resuelve Recurso de Apelación”

Toda persona se presume inocente mientras no se la haya declarado judicialmente culpable. Quien sea sindicado tiene derecho a la defensa y a la asistencia de un abogado escogido por él, o de oficio, durante la investigación y el juzgamiento; a un debido proceso público sin dilaciones injustificadas; a presentar pruebas y a controvertir las que se alleguen en su contra; a impugnar la sentencia condenatoria, y a no ser juzgado dos veces por el mismo hecho. Es nula, de pleno derecho, la prueba obtenida con violación del debido proceso.”

De conformidad con lo establecido en el artículo 74 de la Ley 1437 de 2011, el recurso de reposición en subsidio de apelación procede ante quien expidió la decisión para que lo aclare, modifique, adicione o revoque. En ese sentido el recurso interpuesto por el Dr. JUAN PABLO LOPEZ MORENO, en calidad de apoderado judicial de la empresa AVIANCA S.A., es procedente toda vez que se presentó dentro del término establecido en el artículo 76 del mismo cuerpo normativo.

Sea lo primero establecer que la pretensión planteada por el recurrente mediante el recurso interpuesto, consiste en que se revoque la sanción impuesta mediante la resolución 000686 del 02 octubre de 2020, con fundamento en que no se presento estabilidad laboral reforzada por parte del señor FARELO al momento de terminado el vinculado laboral entre las partes, razón por la cual tampoco se procedió a solicitar ante el Ministerio del Trabajo autorización de despido por no legitimarse la competencia por parte de esta entidad de acuerdo a lo planteado.

Una vez esclarecido lo anterior, el Despacho procederá a resolver cada uno de los puntos formulados mediante el recurso interpuesto.

Con este fin, en primer lugar, se establecerá quienes son sujetos de estabilidad laboral reforzada en Colombia.

De conformidad con lo planteado por la Honorable Corte Constitucional mediante Sentencia C 531 del 2000 se estableció lo siguiente:

Recogiendo las consideraciones planteadas en el acápite anterior, se destaca como primer aspecto, que los desarrollos legales que contemplen la situación de los trabajadores con limitaciones físicas al igual que la interpretación y aplicación de los derechos surgidos de la relación laboral, tienen un marco constitucional preciso que rige las relaciones del trabajo. Esto significa que, si la organización jurídica y política colombiana 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.

Efectivamente, como lo señaló esta Corporación en anterior pronunciamiento, el contrato de trabajo es “fuente de la relación laboral” y cumple una “función reguladora complementaria” a la que en materia laboral normalmente establecen la Constitución, la ley, los reglamentos y las convenciones colectivas. En él se definen las condiciones de la relación laboral en desarrollo de una autonomía de la voluntad y una libertad contractual moderadas y “... siempre y cuando tal acuerdo se establezca acogiendo y respetando, primero los postulados básicos del paradigma de organización jurídico-política por la que optó el Constituyente, el del Estado social de derecho, y segundo, la normativa jurídica de orden público que rige ese tipo de relaciones, la cual como se anotó antes prevalece y se superpone a sus voluntades.”

“Por la cual se resuelve Recurso de Apelación”

Ahora bien, recuérdese que la Constitución de manera clara propende por la protección de los minusválidos para el ejercicio de sus derechos, el establecimiento de ventajas que les aligere la carga que supone una limitación física, sensorial o síquica, así como por el ofrecimiento de mecanismos adecuados para garantizar tal protección.

El anterior sustento constitucional para la integración laboral y social de los discapacitados presenta análogo reconocimiento en tratados y convenios internacionales. Algunos de éstos han sido ratificados por el Congreso de la República de Colombia y, de esta manera, han adquirido fuerza vinculante en el ordenamiento interno, según el artículo 93 superior, debiendo los derechos de esas personas interpretarse de conformidad con ellos.

De acuerdo con el Convenio 159 aprobado en la sexagésima novena reunión de la Organización Internacional del Trabajo, sobre la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas, se demarcaron los parámetros dentro de los cuales tendrá que ejercerse la acción del Estado para efectuar la protección especial de las personas con limitaciones, de la siguiente manera:

PARTE I. DEFINICIONES Y CAMPO DE APLICACIÓN

"Artículo 1.

1. A los efectos del presente Convenio, se entiende por "persona inválida" toda persona cuyas posibilidades de obtener y conservar un empleo adecuado y progresar en el mismo queden sustancialmente reducidas a causa de una deficiencia de carácter físico o mental debidamente reconocida.

2. A los efectos del presente Convenio, todo Miembro deberá considerar que la finalidad de la readaptación profesional es la de permitir que la persona inválida obtenga y conserve un empleo adecuado y progrese en el mismo, y que se promueva así la integración o la reintegración de esta persona en la sociedad. (Subraya la Sala).

3. Todo Miembro aplicará las disposiciones de este Convenio mediante medidas apropiadas a las condiciones nacionales y conforme con la práctica nacional.

4. Las disposiciones del presente Convenio serán aplicables a todas las categorías de personas inválidas."

De acuerdo con lo anterior, se tiene que, para la Honorable Corte Constitucional, son sujetos de especial protección constitucional aquellos trabajadores que posean limitaciones físicas, sensoriales y psíquicas o lo que consiste en lo mismo, todo trabajador que se encuentre en estado de debilidad manifiesta.

La referida posición establecida por la Honorable Corte Constitucional se ratifica mediante las sentencias SU 049 de 2017 y C 200 de 2019, las cuales igualmente serán objeto de estudio por parte del Despacho.

Así la sentencia SU 049 de 2017 en lo referente a la estabilidad laboral reforzada establece:

"El derecho fundamental a la estabilidad ocupacional reforzada tiene arraigo constitucional directo y aplica a quienes estén en condiciones de debilidad manifiesta, incluso si no cuentan con una calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda".

“Por la cual se resuelve Recurso de Apelación”

“La jurisprudencia constitucional ha amparado el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada de quienes han sido desvinculados sin autorización de la oficina del Trabajo, aun cuando no presenten una situación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda, ni cuenten con certificación que acredite el porcentaje en que han perdido su fuerza laboral, si se evidencia una situación de salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares.”

“El derecho fundamental a la estabilidad ocupacional reforzada es una garantía de la cual son titulares las personas que tengan una afectación en su salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, con independencia de si tienen una calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda. La estabilidad ocupacional reforzada es aplicable a las relaciones originadas en contratos de prestación de servicios, aun cuando no envuelvan relaciones laborales (subordinadas) en la realidad. La violación a la estabilidad ocupacional reforzada debe dar lugar a una indemnización de 180 días, según lo previsto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, interpretado conforme a la Constitución, incluso en el contexto de una relación contractual de prestación de servicios, cuyo contratista sea una persona que no tenga calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda.”

“La Corte decide reiterar su jurisprudencia para casos como este, esta vez en su Sala Plena, con el fin de unificar la interpretación constitucional. El derecho a la estabilidad ocupacional reforzada no tiene un rango puramente legal sino que se funda razonablemente y de forma directa en diversas disposiciones de la Constitución Política: en el derecho a “la estabilidad en el empleo” (CP art 53); en el derecho de todas las personas que “se encuentren en circunstancias de debilidad manifiesta” a ser protegidas “especialmente” con miras a promover las condiciones que hagan posible una igualdad “real y efectiva” (CP arts. 13 y 93); en que el derecho al trabajo “en todas sus modalidades” tiene especial protección del Estado y debe estar rodeado de “condiciones dignas y justas” (CP art 25); en el deber que tiene el Estado de adelantar una política de “integración social” a favor de aquellos que pueden considerarse “disminuidos físicos, sensoriales y síquicos” (CP art 47); en el derecho fundamental a gozar de un mínimo vital, entendido como la posibilidad efectiva de satisfacer necesidades humanas básicas como la alimentación, el vestido, el aseo, la vivienda, la educación y la salud (CP arts. 1, 53, 93 y 94); en el deber de todos de “obrar conforme al principio de solidaridad social” (CP arts. 1, 48 y 95).”

“Estas disposiciones se articulan sistemáticamente para constituir el derecho fundamental a la estabilidad ocupacional reforzada, en la siguiente manera. Como se observa, según la Constitución, no solo quienes tienen una calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda, definida con arreglo a normas de rango reglamentario, deben contar con protección especial. Son todas las personas “en circunstancias de debilidad manifiesta” las que tienen derecho constitucional a ser protegidas “especialmente” (CP art 13). Este derecho no se circunscribe tampoco a quienes experimenten una situación permanente o duradera de debilidad manifiesta, pues la Constitución no hace tal diferenciación, sino que se refiere genéricamente incluso a quienes experimentan ese estado de forma transitoria y variable. Ahora bien, esta protección especial debe definirse en función del campo de desarrollo individual de que se trate, y así la Constitución obliga a adoptar dispositivos de protección diferentes según si las circunstancias de debilidad manifiesta se presentan por ejemplo en el dominio educativo, laboral, familiar, social, entre otros. En el ámbito ocupacional, que provoca esta decisión de la Corte, rige el principio de “estabilidad” (CP art 53), el cual como se verá no es exclusivo de las relaciones estructuradas bajo subordinación, sino que aplica al trabajo en general, tal como lo define la Constitución; es decir, “en todas sus formas” (CP art 53). Por tanto, las personas en circunstancias de debilidad manifiesta tienen derecho a una protección especial de su estabilidad en el trabajo. El legislador tiene en primer

“Por la cual se resuelve Recurso de Apelación”

lugar la competencia para definir las condiciones y términos de la protección especial para esta población, pero debe hacerlo dentro de ciertos límites, pues como se indicó debe construirse sobre la base de los principios de no discriminación (CP art 13), solidaridad (CP arts. 1, 48 y 95) e integración social y acceso al trabajo (CP arts. 25, 47, 54)”.

“La Constitución consagra el derecho a una estabilidad ocupacional reforzada para las personas en condiciones de debilidad manifiesta por sus problemas de salud. Ahora bien, como se pudo observar, la jurisprudencia constitucional ha señalado que se encuentran en condiciones de debilidad manifiesta no solo quienes han tenido una pérdida ya calificada de capacidad laboral en un grado moderado, severo o profundo –definido conforme a la reglamentación sobre la materia-, sino también quienes experimentan una afectación de salud que les “impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares” (sentencia T-1040 de 2001). La experiencia acumulada por la jurisprudencia muestra que estas personas están también expuestas a perder sus vínculos ocupacionales solo o principalmente por ese motivo y, en consecuencia, a ser discriminados a causa de sus afectaciones de salud.”

Por su parte la sentencia C 200 de 2019, establece lo siguiente:

El derecho a la estabilidad laboral reforzada corresponde a una noción amplia que ha sido modificada a lo largo de los años, tanto legal como jurisprudencialmente. Los pronunciamientos de esta Corte han protegido a varios grupos de trabajadores, de acuerdo con ciertas circunstancias específicas. Alguno de ellos son: (i) mujeres embarazadas, (ii) algunos empleados pre pensionados; (iii) madres cabeza de familia con ciertos vínculos laborales; (iv) sujetos que gozan de fuero sindical; (v) servidores públicos; (vi) trabajadores en situación de discapacidad; (vii) algunos cónyuges o compañeros permanentes de mujeres embarazadas no trabajadoras[165]; (viii) padres cabeza de familia con ciertos vínculos laborales y, para el caso que ocupa a esta Sala, (ix) personas en situación de debilidad manifiesta como consecuencia de afecciones de salud. Este capítulo hará referencia a la jurisprudencia que ha analizado el derecho a la estabilidad laboral reforzada de este último grupo, pues la norma demandada se circunscribe a este supuesto.

Por último, en cuanto a este punto de estudio, a modo de ilustración la Honorable Corte Constitucional mediante sentencia T 434 de 2020 ha mantenido su postura a través del tiempo en lo referente al tema de la estabilidad laboral reforzada, manifestando lo siguiente:

“La estabilidad laboral u ocupacional reforzada es la concreción de diferentes mandatos contenidos en la Carta, para proteger a aquellas personas susceptibles de ser discriminadas en el ámbito laboral y que se concreta en gozar de la posibilidad de permanecer en su empleo, a menos que exista una justificación no relacionada con su condición. Tal figura tiene por titulares, entre otras, a personas con discapacidad o en condición de debilidad manifiesta por motivos de salud. El sustento normativo de esta protección especial se encuentra en los principios de Estado Social de Derecho (Art. 1 de la CP), igualdad material (Art. 13 de la CP) y solidaridad social, consagrados en la Constitución Política. Estos mandatos de optimización resaltan la obligación constitucional del Estado de adoptar medidas de protección y garantía en favor de grupos vulnerables y personas en condición de debilidad manifiesta.”

“Ahora bien, como lo señala la Constitución (artículo 54 C.P.), el Estado Colombiano no solo tiene la obligación de “propiciar la ubicación laboral” frente a “las personas en edad de trabajar”, sino que también debe ir más allá de un solo “propiciar”, y asumir la obligación de “garantizar” que las personas en alguna situación de incapacidad puedan ejercer el “derecho a

“Por la cual se resuelve Recurso de Apelación”

un trabajo”, el cual debe ser “acorde” con su situación de salud. En este sentido, la Constitución (artículo 47 C.P.) dispone que el Estado tiene el deber de adelantar una política con la cual se prevenga, rehabilite e integre a la sociedad, no solo a los “disminuidos físicos, sensoriales”, sino también “psíquicos”, a quienes se les prestará la “atención especializada que requieran”.

“La garantía de la estabilidad ocupacional referida por motivos de salud, se predica de todo individuo que presente una afectación en la misma, situación particular que puede considerarse como una circunstancia que genera debilidad manifiesta y, en consecuencia, la persona puede verse discriminada por ese solo hecho. Lo anterior, con independencia de la vinculación o de la relación laboral que la preceda. En términos generales comprende la prerrogativa para el trabajador de permanecer en el empleo y, por consiguiente, obtener los correspondientes beneficios salariales y prestacionales, incluso contra la voluntad del patrono, si no existe una causa relevante que justifique disponer su despido.”

Una vez establecidas las disposiciones emanadas por la Honorable Corte Constitucional, tenemos que para el caso concreto el señor LUIGI FARELO cuenta con incapacidad permanente o pérdida de capacidad laboral del 100% valorada por la Junta Especial de Calificación de Invalidez; razón por la cual, debido a su condición este cuenta con estabilidad laboral reforzada, tratándose de un sujeto de protección especial del Estado. (Folio 252-254)

En lo referente a la obligatoriedad del permiso o autorización para el despido, la Honorable Corte Constitucional se ha pronunciado, estableciendo lo siguiente:

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

“Permanece el deber del Estado de garantizar que el discapacitado obtenga y conserve su empleo y progrese en el mismo, para promover la integración de esa persona en la sociedad, hasta el momento en que no pueda desarrollar la labor para la cual fue contratado, ni ninguna otra de acuerdo con la clase de invalidez que presenta, debidamente valorada por la autoridad del trabajo. No se puede olvidar que en ese momento se estaría ingresando en el campo de las distintas formas de invalidez que impiden desempeñarse a una persona laboralmente, para la protección en cuando a su ingreso económico y en su integridad física y síquica, en los términos de la vigente normatividad sustantiva del trabajo”.

“La Corte condicionó la norma en el sentido de que el despido del trabajador o la terminación del contrato de trabajo por razón de su condición de salud, sin la autorización de la oficina de Trabajo, no produce efectos jurídicos y sólo será eficaz si se obtiene la respectiva autorización. En caso de que el empleador contravenga esa disposición, deberá asumir, además de la ineficacia jurídica de la actuación, el pago de la respectiva indemnización sancionatoria 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.”

“Por la cual se resuelve Recurso de Apelación”

“La Sentencia T-415 de 2011 estableció una presunción de despido discriminatorio cuando el trabajador se encuentra en estado de debilidad manifiesta, reiteró la necesidad de autorización por parte del inspector del trabajo y precisó que:

“(…) el empleado que por causa de una enfermedad no profesional ha estado en incapacidad laboral superior a 180 días, goza de estabilidad laboral reforzada en razón a la situación de mayor vulnerabilidad que le causa su limitación física. Le corresponde al empleador mantener el vínculo y continuar con el pago de las cotizaciones al Sistema General de Seguridad Social, tanto en salud como en pensiones y riesgos profesionales, por el lapso que señale el concepto médico para su rehabilitación o hasta que este se emita, o se pueda efectuar una nueva calificación de la invalidez que permita consolidar el derecho a pensión, o lo habilite para retomar su labor, lo que conserva el acceso de afiliado al servicio de salud.”

la Corte se pronunció sobre la constitucionalidad del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 según el cual:

“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 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.”

“La estabilidad laboral reforzada no es ni se puede convertir en una petrificación laboral absoluta. Precisamente, este es el motivo por el cual existe el procedimiento de autorización de despido ante el Ministerio del Trabajo. Es un equilibrio entre el uso que pueden hacer los empleadores de su facultad para despedir, y la garantía que un inspector del trabajo brinda a los derechos de los trabajadores para evitar que se tomen decisiones arbitrarias irrazonables o desproporcionadas. La estabilidad laboral reforzada no elimina la facultad de terminar la relación laboral, sino que obliga a que se use a la luz de la Constitución”

De lo anterior, tenemos la obligatoriedad que poseía la empresa AVIANCA SA de solicitar autorización al Ministerio del Trabajo para proceder al despido del señor LUIGI FARELO, requisito que no agoto procediendo directamente al despido.

“Por la cual se resuelve Recurso de Apelación”

En base a todo lo anterior, el Despacho

RESUELVE

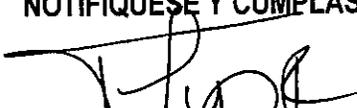
ARTÍCULO 1º CONFIRMAR en todas sus partes la Resolución No. 0000686 del 2 de octubre de 2020 y la Resolución No. 00000664 del 18 de junio de 2021 de la Coordinadora de Del Grupo De Prevención, Inspección, Vigilancia y Control, de conformidad con lo previamente expuesto.

ARTÍCULO 2º NOTIFICAR personalmente o en su defecto por aviso el contenido del presente acto administrativo a los interesados, a través de sus representantes legales, o a quien éstos autoricen, en los términos previstos en los artículos 66 y subsiguientes del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo - Ley 1437 de 2011.

- Señor LUIGI FARELO GALIANO, en la Carrera 50 sur No 170 – 40, casa 24 o al correo electrónico luigi_farelo@hotmail.com
- Al representante Legal de la empresa **AVIANCA S.A.** identificada con Nit No. 890.100.577-6, en la Calle 77B No. 57 -103 PISO 21 ED GREEN TOWERS Barranquilla, correo electrónico notificaciones@avianca.com
- Al apoderado del Representante Legal de la empresa **AVIANCA S.A.** en la dirección Calle 70 No. 7 – 30 piso 6 Edificio Séptima Setenta de la ciudad de Bogotá, correo electrónico abogados@lopezasociados.net

ARTÍCULO 3º Contra el presente proveído no procede recurso alguno.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE


JOSE WALDIR HOYOS FRANCO
Director Territorial Atlántico
Ministerio del Trabajo