



MINISTERIO DEL TRABAJO

Neiva, abril 20 de 2023

Señor

HECTOR GABRIEL CANACUE AVILEZ

Calle 25 No. 1 – 49 Barrio Plaza Alcíd

Neiva – Huila

	No. Radicado: 08SE2023714100100002415
	Fecha: 2023-04-21 09:18:58 am
Remitente: Sede: D. T. HUILA	
Depen: GRUPO DE ATENCION AL CIUDADANO Y TRAMITES	
Destinatario HECTOR JAVIER CANACUE AVILES	
Anexos: 0	Folios: 1
A responder con cita este número de radicado	
08SE2023714100100002415	



ASUNTO: NOTIFICACION POR AVISO A TRAVES DE PAGINA WEB DEL MINISTERIO Y CARTELERA – RESOLUCION 0024 DE 2022

Notificado: HECTOR GABRIEL CANACUE AVILEZ

Radicado: 11EE2020714100100002606 del 24/07/2020

Teniendo en cuenta que a la fecha no ha sido posible notificar a **HECTOR GABRIEL CANACUE AVILEZ**, ya que de acuerdo con el reporte de la Guía No. YG294759583CO de la empresa 472 SERVICIOS POSTALES NACIONALES S.A., fue devuelta la comunicación por la causal “**CERRADO**” en cumplimiento a lo dispuesto por el artículo 69 de la Ley 1437 de 2011, se procede a comunicar por Aviso a través de la Página Web del Ministerio de Trabajo y en lugar visible de acceso al público de la Dirección Territorial del Huila, del contenido de la **Resolución No. 0024 de enero 25 de 2022 “Por Media De La Cual Se Resuelve Una Petición Sobre Autorización Par Dar Por Terminado Un Vinculo Laboral”**, expedida en tres (3) folios útiles, proferida por la Coordinación de Atención Al Ciudadano y Tramites.

La presente comunicación permanecerá publicada por el término de CINCO (5) días hábiles, contados a partir del día VEINTE (20) de ABRIL del año 2023 hasta el día VEINTISIETE (27) de ABRIL del año 2023. Se advierte que la comunicación se considera SURTIDA al finalizar el día siguiente al retiro del Aviso; es decir, queda debidamente notificado el día VEINTIOCHO (28) de ABRIL del año dos mil veintitrés (2023) a las 5:30 p.m.

Atentamente,

Giovanni Garcia

GERMAN GIOVANNI GARCIA ORTIZ

Auxiliar Administrativo DT Huila

Anexo: Copia informal Resolución

Elaboro: G. Garcia

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos: 3, 4, 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfono PBX:
(601) 3779999
Bogotá

Atención Presencial
Con cita previa en cada
Dirección Territorial o
Inspección Municipal del
Trabajo.

Línea nacional gratuita,
desde teléfono fijo:
018000 112518
Celular desde Bogotá:120
www.mintrabajo.gov.co



@mintrabajocol



@MintrabajoColombia



@MintrabajoCol

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



Libertad y Orden

MINISTERIO DEL TRABAJO

RESOLUCION No. 024 de 2022

25 de enero de 2022

"Por medio de la cual se resuelve una petición sobre autorización para dar por terminado un vínculo laboral"

EL COORDINADOR DEL GRUPO DE ATENCION AL CIUDADANO Y TRÁMITES DE LA DIRECCIÓN TERRITORIAL DEL HUILA DEL MINISTERIO DEL TRABAJO

En uso de sus facultades legales, y en especial las conferidas por la Resolución 2143 del 28 de mayo de 2014

I OBJETO DEL PRONUNCIAMIENTO:

Procede el despacho a resolver la solicitud de terminación de vínculo laboral, con trabajador en estado de disminución física superior al 50%, trámite solicitado por el empleador CLIMA AIRE S.A.S identificada con NIT: 813.008.216-1, quien solicita autorización para dar por terminado el vínculo laboral con el señor, HECTOR GABRIEL CANACUE AVILEZ, identificado con C.C. 1.075.269.737 expedida en Neiva Huila, manifestando estar soportado en causal objetiva que así lo permita.

HECHOS

Mediante Radicado :11EE2020714100100002606 del 24 de julio de 2020, la señora, AMANDA HORTA JIMENEZ, identificada con cedula de Ciudadanía No. 36.167.761 expedida en Neiva Huila, en calidad de representante legal de la empresa, CLIMA AIRE S.A.S identificada con NIT: 813.008.216-1, solicita a la Dirección Territorial del Huila del Ministerio del Trabajo, autorización para despedir por causal objetiva al trabajador, HECTOR GABRIEL CANACUE AVILEZ, identificado con C.C. 1.075.269.737 expedida en Neiva Huila, quien fuera vinculado a la entidad el 3 de septiembre de 2018 mediante contrato individual de trabajo a término fijo. Basado en los siguientes hechos:

CLIMA AIRE S.A.S identificada con NIT: 813.008.216-1, es una sociedad que presta servicios integrales en distintos tipos de procesos técnicos e industriales.

Entre el señor HECTOR GABRIEL CANACUE AVILEZ, identificado con C.C. 1.075.269.737 expedida en Neiva Huila, y CLIMA AIRE S.A.S identificada con NIT: 813.008.216-1, se suscribió contrato de trabajo a término inferior de 1 año el 3 de septiembre del 2018.

El contrato de trabajo se fija como extremos temporales del 3 de septiembre al 29 de diciembre del 2018.

La expiración del contrato de trabajo data del 29 de diciembre del 2018.

HECTOR GABRIEL CANACUE AVILEZ percibió, en vigencia de relación de trabajo retribución por su servicio equivalente al salario mínimo legal mensual fijado por el Gobierno Nacional.

El señor HECTOR GABRIEL CANACUE AVILEZ, afilia a todos los riesgos que ampara el sistema general de seguridad social integral.

A HECTOR GABRIEL CANACUE AVILEZ, se le afilió y cotizó a las entidades administradoras del sistema general en salud, sistema general en pensiones y sistema general a riesgos laborales, con el fin de que amparara los riesgos de enfermedad (o accidente) general y maternidad; los de vejez, invalidez y muerte de origen común y, aquellos que se derivan de la actividad económica de las personas, es decir, el accidente de trabajo y la enfermedad profesional.

CLIMA AIRE S.A.S identificada con NIT: 813.008.216-1, en vigencia de la relación de trabajo entregó vestido y calzado de labor, elementos de protección personal, y capacitó e instruyó al accionante en cuanto los métodos que debía aplicar en el ejercicio del cargo como Auxiliar de Mantenimiento y Montaje.

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se resuelve una petición sobre autorización para dar por terminado un vínculo laboral"

El 29 de diciembre del 2018, se comunicó al señor HECTOR GABRIEL CANACUE AVILEZ, como también a todos los trabajadores de CLIMA AIRE S.A.S., que el contrato de trabajo no sería prorrogado artículo 46 del CST.

El preaviso se realiza con 30 días anteriores a su finalización.

El contrato de trabajo finaliza y se liquida el 29 de diciembre del 2018.

Fenecida la relación de trabajo, se desafilia al accionante, como a todos los trabajadores, del aseguramiento del sistema general de seguridad social integral.

HECTOR GABRIEL CANACUE AVILEZ y CLIMA AIRE S.A.S., celebraron nuevo contrato de trabajo el 5 de enero del 2019.

El contrato de trabajo se realiza bajo la modalidad a término fijo inferior a un año.

Las partes señalaron como extremos temporales el 8 de enero al 30 de junio del 2019.

El contrato de trabajo iniciaba el 8 de enero del 2019.

El contrato de trabajo, pese a suscribirse, nunca se materializó.

La relación de trabajo que tuvo como extremos temporales 3 de septiembre al 29 de diciembre del 2018, es autónoma e independiente con la que se pretendía verificar a partir del 8 de enero del 2019.

El 6 de enero del 2019, ocurren hechos tan lamentables que afectan las condiciones de existencia de HECTOR GABRIEL CANACUE AVILEZ.

HECTOR GABRIEL CANACUE AVILEZ, al intentar lanzarse, sufre graves heridas en su cabeza y diversas fracturas en vértebras cervicales.

Las heridas causadas por este hecho le generaron al señor HECTOR GABRIEL CANACUE AVILEZ, graves contusiones en su cabeza e implicaciones vertebrales diagnosticadas como cuádrupleja.

El 20 de enero del 2019, la señora ROCELIX AVILEZ VALDERRAMA, madre del señor HECTOR GABRIEL CANACUE AVILEZ, informa a CLIMA AIRE S.A.S., que su hijo había sufrido accidente, y, por tanto, no podría asistir a realizar labores el día siguiente.

Ante la imposibilidad de dar inicio a la relación laboral dependiente el 8 de enero del 2019, CLIMA AIRE S.A.S., dispuso a desvincular del sistema de seguridad social integral a HECTOR GABRIEL CANACUE AVILEZ.

La señora, ROCELIX AVILEZ VALDERRAMA, actuando como agente oficiosa del señor, HECTOR GABRIEL CANACUE AVILEZ, promovió acción de tutela contra, EL SERVICIO NACIONAL DE APRNDIZAJE SENA, y CLIMA AIRE S.A.S, por vulnerar los derechos fundamentales del agenciado a "la estabilidad laboral reforzada, al trabajo, a la seguridad social, a la igualdad, al mínimo vital, a la vida en condiciones dignas entre otros.

Por reparto corresponde el conocimiento al Juzgado Octavo Administrativo de Neiva, dictando sentencia el seis (6) de marzo de dos mil Diecinueve (2019), acogiendo la protección, tutela de los derechos fundamentales del señor, HECTOR GABRIEL CANACUE AVILEZ.

La orden impuesta por el operador Constitucional a CLIMA AIRE LTDA, se alindera; así:

"**SEGUNDO: ORDENAR**, a la empresa CLIMA AIRE S.A.S, que en el término de cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de la presente decisión, proceda a adoptar medidas pertinentes a que permitan mantener vigentes la afiliación del señor, HECTOR GABRIEL CANACUE AVILEZ, en los sistemas de, salud, pensión y riesgos laborales, como trabajador de dicha empresa de tal manera que pueda el mismo continuar disfrutando de los servicios médicos que demande su estado de salud y percibir las demás prestaciones sociales y económicas a que tiene derecho sus trabajadores; o en su defecto, asuma a manera directa tales prestaciones.

"Tales obligaciones permanecerán mientras subsista el referido vínculo laboral, sin desconocer que si bien el vencimiento del plazo contractual y cualquier enfermedad o lesión que incapacite al trabajador para desempeñar su trabajo son causas legales para la terminación del contrato de trabajo en virtud de los artículos 61 y 62 del C.S.T., tratándose de trabajadores en especiales condiciones de debilidad y por razones de salud, como en el presente, para dicha terminación se requiere de autorización de la oficina de trabajo en los términos del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y sentencia C 351 del 2000 en virtud del principio de estabilidad laboral reforzada."

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se resuelve una petición sobre autorización para dar por terminado un vínculo laboral"

Para el juzgado octavo administrativo de Neiva, la relación laboral dependiente iniciales existente entre CLIMA AIRE S.A.S., y HECTOR GABRIEL CANACUE AVILEZ, nunca cesó sus efectos, se verificó renovación y/o prórroga del contrato de trabajo, en los términos del artículo 46 del C.S.T. "en virtud del principio de la primacía de la realidad sobre las formalidades consagradas en el artículo 53 como elemento mínimo del estatuto del trabajo."

CLIMA AIRE S.A.S., impugnó la decisión de tutela.

La cesura es desatada por el Honorable Tribunal Contencioso Administrativo del Huila, con sentencia del 22 del mes de abril del 2019, confirmando en su integridad la sentencia proferida por el a quo.

CLIMA AIRE S.A.S., cumplió en su integridad la orden impuesta por el Juzgado Octavo Administrativo de Neiva en providencia del 6 de marzo del 2019, esto es, reestableció el contrato de trabajo, afilió y canceló y, ha venido realizando aportes por concepto de prima de aseguramiento a los amparos protegidos por el sistema general de seguridad social en salud, pensión y riesgos laborales; incapacidad temporal, al igual que prestaciones sociales, entre otras garantías de orden laboral a favor de HECTOR GABRIEL CANACUE AVILEZ, como trabajador.

La entidad promotora en salud la NUEVA EPS S.A., informa al señor HECTOR GABRIEL CANACUE AVILEZ, con oficio del 26 de septiembre del 2019 reporte ante la sociedad administradora del fondo de pensiones y cesantías PORVENIR S.A., concepto de rehabilitación desfavorable para iniciar el proceso de calificación de pérdida de capacidad laboral.

Seguros de vida ALFA S.A., como aseguradora de los amparos de invalidez, pensión y sobrevivientes tomada por la sociedad administradora de fondo de pensiones y cesantías PORVENIR S.A., con oficio CPCL-EBN, CC.1075269737, CC2232, del 22 de octubre del 2019, comunica el resultado de calificación de pérdida de capacidad laboral del señor HECTOR GABRIEL CANACUE AVILEZ.

Se califica a HECTOR GABRIEL CANACUE AVILEZ, pérdida de capacidad laboral del 80.56 % origen común y fecha de estructuración el 15 de marzo del 2019.

La sociedad administradora del fondo de pensiones y cesantías PORVENIR S.A., emite comunicación con radicado 0207413105218800 del 13 de noviembre del 2019, informando a CLIMA AIRE LTDA., acerca de la calificación de pérdida de capacidad laboral, lo cual le permite a HECTOR GABRIEL CANACUE AVILEZ, iniciar trámite de reclamación pensional.

La relación laboral dependiente existente entre HECTOR GABRIEL CANACUE AVILEZ y CLIMA AIRE S.A.S., esta afianzada bajo la modalidad a término fijo inferior a 1 año.

Conforme a lo ordenado por el Juzgado Octavo Administrativo de Neiva, en sentencia del 6 de marzo del 2019, el contrato de trabajo suscrito el 3 de septiembre del 2018 se renovó y prorrogó.

El tiempo de duración del contrato de trabajo a término fijo, al definirse como finalización el 29 de diciembre del 2018, es de 118 días.

El contrato de trabajo se ha venido prorrogando en los términos del artículo 46 del C.S.T., y su finalización data del 18 de diciembre del 2020.

Conforme al contenido del literal c) del artículo 41 del C.S.T., constituye justa causa para terminar el contrato de trabajo, la, "expiración del plazo fijo pactado".

Pese a que el término o plazo de duración convenido por las partes en el contrato de trabajo se ha cumplido, el mismo no se ha terminado ha vida cuenta de las condiciones del trabajador, esto es, su estado de discapacidad.

HECTOR GABRIEL CANACUE AVILEZ, clínicamente presenta problemas de salud que afecta sus condiciones de existencia.

CLIMA AIRE S.A.S., no está despidiendo al señor HECTOR GABRIEL CANACUE AVILEZ, si no, que está solicitando al Ministerio del Trabajo Dirección Territorial del Huila, que verifique la ocurrencia de los supuestos de hecho que regula causal objetiva señalada en el artículo 41 del C.S.T., para la terminación del contrato de trabajo, como también, la situación de salud, la cual es incompatible e insuperable con el cargo que desempeñaba el actor y aquellos otros integrados en la planta de personal.

A HECTOR GABRIEL CANACUE AVILEZ, se le emitió por parte de la entidad promotora de salud concepto de rehabilitación desfavorable, es decir, se le sometió a proceso terapéutico y tratamientos médicos necesarios para obtener su recuperación, rehabilitación funcional y ocupacional, pero resultó infructuoso por el cuadro patológico que afectan sus condiciones de existencia.

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se resuelve una petición sobre autorización para dar por terminado un vínculo laboral"

CLIMA AIRTE S.A.S., ha buscado alternativas de cambios administrativos y organizacionales buscando la reincorporación o reubicación de HECTOR GABRIEL CANACUE AVILEZ., empero las condiciones de salud resultan incompatibles e insuperables con cualquier cargo de la organización.

La solicitud de terminación suscrito con el señor HECTOR GABRIEL CANACUE AVILEZ, y la validación por parte del Ministerio del Trabajo Dirección Territorial del Huila, se justifica en: 1) La imposibilidad que el señor HECTOR GABRIEL CANACUE AVILEZ, pueda volver a realizar labores de auxiliar de mantenimiento y montaje, u otro cargo. 2) Imposibilidad de reubicación en un nuevo puesto de trabajo o reasignación de funciones que no exijan carga física desproporcionada o destrezas calificadas, esto según la planta de trabajo con la que se cuenta en la empresa. 3) La pérdida de capacidad laboral y ocupacional del 86.56%, todo lo cual lo ha llevado dictaminarse un daño severo en sus aptitudes laborales; y, 4) Su estado de salud no ha tenido un avance positivo el cual le permita, en la medida de sus posibilidades, volver a realizar labores de forma independiente, toda vez que necesita apoyo permanente de tercero para suplir y realizar necesidades básicas de su subsistencia.

Atendiendo que las causas que originaron la contratación del señor HECTOR GABRIEL CANACUE AVILEZ, culminan con la finalización o expiración del plazo pactado entre las partes, la cual está prevista para el 18 de diciembre del 2020, se torna imposible garantizar la renovación o la continuidad del contrato a término fijo, por lo que se adelanta la presente solicitud tendiente a que se emita una autorización de terminación del vínculo laboral entre empleador y el trabajador.

Ante la imposibilidad de reubicar al trabajador y de cara a su estado de invalidez debidamente calificada, no es posible la reasignación de funciones porque sus condiciones de salud no permiten ser compatible y superar el cumplimiento de actividad alguna al interior de la planta de personal de CLIMA AIRE S.A.S.

Como empleador venimos asumiendo el pago de las prestaciones sociales como también el coste de prima de aseguramiento – cotizaciones al sistema general de seguridad social integral.

Mediante el precitado radicado adjunta las siguientes pruebas:

Copia del contrato a término fijo inferior a un año suscrito entre CLIMA AIRE S.A.S., y el señor HECTOR GABRIEL CANACUE AVILEZ, el 3 de septiembre del 2018.

Copia del contrato a término fijo inferior a un año suscrito entre CLIMA AIRE S.A.S., y el señor HECTOR GABRIEL CANACUE AVILEZ, el 8 de enero del 2019.

Copia de la hoja de vida presentada por el señor HECTOR GABRIEL CANACUE AVILEZ.

Copia del informe clínico del accidente sufrido por el señor HECTOR GABRIEL CANACUE AVILEZ, el 6 de enero del 2019.

Copia de la sentencia de tutela proferida por el Juzgado Octavo Administrativo de Neiva.

Copia de la sentencia de tutela emitida por el Honorable Tribunal Administrativo del Huila.

Copia de las afiliaciones del señor HECTOR GABRIEL CANACUE AVILEZ, a los sistemas generales en salud, pensión y riesgos laborales, y régimen de subsidio familiar.

Copia del concepto de rehabilitación médico desfavorable emitido por la NUEVA EPS S.A., del señor HECTOR GABRIEL CANACUE AVILEZ.

Copia de los oficios emitidos por la sociedad administradora de pensiones y cesantías PORVENIR S.A. a CLIMA AIRE S.A.S.

Copia de comunicación extendida por la sociedad administradora de pensiones y cesantías PORVENIR S.A., a CLIMA AIRE S.A.S., lo cual permite a HECTOR GABRIEL CANACUE AVILEZ, iniciar tramite de reclamación pensional.

Copia de la planilla de pago de nómina y aportes al sistema general de seguridad social integral.

Certificado de representación legal de la empresa CLIMA AIRE S.A.S.

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se resuelve una petición sobre autorización para dar por terminado un vínculo laboral"

Mediante Auto Comisorio No 270 calendado el 19 de febrero de 2021 de , el coordinador del grupo de atención al Ciudadano y Trámites, comisiono inspector de trabajo y Seguridad Social de la Dirección Territorial del Huila, **ISMAEL RAMIREZ FIAGA**, para que adelante el trámite correspondiente a la autorización solicitada por el representante legal de la entidad CLIMA AIRE S.A.S identificada con NIT: 813.008.216-1, para dar por terminado por causal objetiva el vínculo laboral con el señor, HECTOR GABRIEL CANACUE AVILEZ, identificado con C.C. 1.075.269.737 expedida en Neiva Huila.

Mediante Auto de trámite No 360 de fecha 8 de marzo de 2021, el Inspector comisionado, procedió a solicitar una serie de documentos e información al empleador.

Mediante radicado 08SE2020724100100000959 del 8 de marzo de 2021, el Inspector de Trabajo y Seguridad Social comisionado, mediante correo electrónico institucional de la misma fecha comunica al representante legal de la empresa CLIMA AIRE S.A.S, identificada con Nit. 813.008.216-1, el contenido del Auto 360 del 8 de marzo de 2021.

Mediante correo electrónico del 16 de marzo de 2021, la señora representante legal de la empresa CLIMA AIRE S.A.S, identificada con Nit. 813.008.216-1, hace llegar al despacho del Inspector de Trabajo comisionado los documentos solicitados.

Mediante radicado 08SE2020724100100001269 del 18 de marzo de 2021, enviado por correo electrónico institucional de la misma fecha, el Inspector de Trabajo y Seguridad Social comisionado, informa al señor, HECTOR GABRIEL CANACUE ALVAREZ, identificado con la cedula de ciudadanía No. 1.075.269.737 expedida en Neiva Huila, que la representante legal de la empresa, CLIMA AIRE S.A.S, identificada con Nit. 813.008.216-1, presento ante la Dirección Territorial del Ministerio del trabajo solicitud de terminación del vínculo laboral por causal por causal objetiva, motivada en los hechos y documentos de los cuales corro traslado. Con base en lo anterior le ruego el favor mediante oficio y/o por correo electrónico ejercer el derecho al debido proceso y de defensa, y por tanto controvertir la justificación y solicitud ofrecida por su empleador adjuntando la documentación que considere pertinente dentro de los diez (10) días siguientes al recibo de la presente solicitud, a la sede de la dirección territorial del Huila del Ministerio del Trabajo ubicada en la Calle 5 No. 11-29 barrio alfico de la Ciudad de Neiva Huila y/o al correo electrónico, iramirezf@mintrabajo.gov.co. **Folios expediente en sistema.**

Mediante correo electrónico del 29 de marzo de 2021, recibido por el Inspector comisionado, el señor HECTOR GABRIEL CANACUE ALVAREZ, identificado con la cedula de ciudadanía No. 1.075.269.737 expedida en Neiva Huila, ofrece respuesta al radicado, 08SE2020724100100001269 del 18 de marzo de 2021 y adjunta los siguientes documentos.

CONSIDERACIONES DEL DESPACHO

Que, como antecedente cabe aclarar, que la decisión a adoptar, corresponde a una de aquellas que se encuentran establecidas dentro de las competencias determinadas al funcionario administrativo del trabajo, precepto amparado en el artículo 26 de la ley 361 de 1997, que exige la intervención de la autoridad del trabajo, con el objeto de establecer un manto de garantía para los trabajadores con alguna discapacidad, y que evita a toda costa que su desvinculación de una relación laboral, se presente por motivos discriminatorios debido a su estado de salud; es por ello que dicha norma, plantea como obligatoria la intervención del inspector del trabajo, para que mediante el agotamiento de un procedimiento administrativo, donde se le garantice al trabajador la oportunidad de intervenir a favor de sus intereses, se adopte la decisión de autorizar o no la terminación del vínculo laboral, amparado en prueba cierta y la existencia de una causal objetiva, que permita vislumbrar la finalización del vínculo por una razón diferente a la discapacidad del trabajador.

Que, en la normatividad interna del Ministerio del Trabajo, se establece como función del Inspector del Trabajo, adelantar el procedimiento de autorización de despido de trabajador discapacitado, amparado en el artículo 7 numeral 31 de la Resolución No 2143 de 2014, además, resulta función del coordinador del grupo de atención al ciudadano, preferir la decisión de autorización en dichos trámites, en consecuencia, nos hallamos ante la habilitación legal respetiva para conocer y resolver al asunto pertinente.

Que, la Corte Constitucional en sentencia T-899 DE 2014, señalo que, el derecho a la estabilidad laboral reforzada para personas en situación de debilidad manifiesta por deterioro en su salud no solamente aplica para personas con discapacidad, sino que se extiende a los trabajadores que se encuentren en situación de debilidad manifiesta, como consecuencia de una afectación grave a su salud. Se debe presumir que se han vulnerados los derechos

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se resuelve una petición sobre autorización para dar por terminado un vínculo laboral"

fundamentales de una persona con derecho a la estabilidad laboral reforzada, cuando tenga un serio deterioro en su salud, sea despedida sin que el empleador alegue una justa causa, subsistan las condiciones que originaron el contrato de trabajo y no se solicite autorización previa al Ministerio de Trabajo.

Que, en esta oportunidad la Corte reitera las reglas jurisprudenciales contenidas entre otras, en las Sentencias: T-519 de 2003, M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra; T-449 de 2008, M.P. Humberto Antonio Sierra Porto; T-864 de 2011, M.P. Juan Carlos Henao Pérez; T-516 de 2011, M.P. Nilson Pinilla Pinilla; T-211 de 2012 M.P. María Victoria Calle Correa; T-018 de 2013, M.P. Luis Ernesto Vargas Silva y T-041 de 2014, M.P. Luis Ernesto Vargas Silva, estableciendo que una persona en situación de debilidad manifiesta por deterioro en su estado de salud, será titular del derecho a la estabilidad laboral reforzada cuando (i) se encuentre demostrado que padece de serios problemas de salud; (ii) cuando no haya una causal objetiva de desvinculación; (iii) subsistan las causas que dieron origen a la relación laboral; y (iv) el despido se haya hecho sin la autorización previa del inspector de trabajo.

Que, como precedente legal del procedimiento adelantado, tenemos el precepto de la Ley 361 de 1997, en su artículo 26 específicamente, sin embargo, la mencionada norma o el legislador en su función habitual, no han generado un procedimiento especial para adelantar dichos trámites, debiendo la autoridad administrativa del trabajo, ceñirse al procedimiento administrativo general estipulado en los artículos 34 a 45 de la ley 1 437 de 2011 y adoptar como criterio para proceder a realizar su actividad, los múltiples pronunciamientos emanados de nuestra Honorable Corte Constitucional, partiendo de la sentencia C-531 de 2000, que analizó la constitucionalidad del artículo 26 precitado, además de las consecuentes decisiones constitucionales, que orientan la actividad a desarrollar por el inspector a la hora de adoptar una decisión en el procedimiento de autorización objeto de pronunciamiento.

Que, La honorable Corte Constitucional en Sentencia T-364/16 determina que: El concepto médico de rehabilitación que se hace alusión es de suma importancia, pues, según la jurisprudencia de este Tribunal, los trabajadores que por causa de una enfermedad no profesional, tienen incapacidades laborales superiores a 180 días, gozan de estabilidad laboral reforzada, en razón a la situación de vulnerabilidad en la que se encuentran, pues, en esa hipótesis, le corresponde al empleador mantener el vínculo jurídico laboral vigente con él y continuar con el pago de las cotizaciones al sistema de seguridad social en salud, pensiones y riesgos laborales, por el período que indique el concepto médico favorable sobre su rehabilitación, o hasta que éste se emita, o hasta que se pueda efectuar una nueva calificación de su invalidez que le permita al trabajador consolidar su derecho a la pensión, o lo habilite para retomar sus labores, lo que garantiza su acceso al servicio de salud, salvo, que medie autorización del Ministerio del Trabajo para dar por terminada la relación laboral en tanto media una justa causa para ello.

Que, con base en la Sentencia SU-049 de 2017, la Honorable Corte Constitucional deja claro que "...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..." Más recientemente, la Sala Laboral de la Honorable Corte Suprema de Justicia se pronunció a través de la Sentencia SL-1360 de 2018, y consagra que "...Las personas con discapacidad históricamente han encontrado un sinnúmero de obstáculos para interactuar e integrarse a la vida social y laboral en idénticas condiciones que los demás. A pesar de los avances en su protección aún subsisten prejuicios, estereotipos y prácticas que impiden el goce de sus derechos humanos y libertades fundamentales. Para contrarrestar la desventaja social de las personas con discapacidad y garantizar su inclusión, se han proferido diferentes normas a nivel nacional y supranacional orientadas a la sensibilización de la sociedad en general y a promover su participación en los ámbitos civil, político, económico, social y cultural. Así, a nivel local 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 le 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» y el 54 le impone el deber de «garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud».

Que en similar dirección se han proferido normas internas como la Ley 361 de 1997 y, recientemente, la Ley 1618 de 2013, a través de las cuales se establecen reglas, medidas de inclusión, acciones afirmativas y ajustes institucionales encaminados a garantizar y asegurar el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con discapacidad. A nivel internacional el plexo normativo es muy amplio. Cabe destacar dos convenios, uno regional y otro mundial: la Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad de la OEA, y la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, adoptada por la ONU, ambos diseñados con el fin de promover y proteger los derechos y la dignidad de las personas con discapacidad y alentar su participación igualitaria. Las medidas adoptadas en favor de las personas con discapacidad tienen una particular proyección en el campo laboral, donde de forma idéntica a otros ámbitos sociales, se asientan fuertes actitudes, estructuras y prácticas empresariales tendientes a anular o dejar sin efecto el reconocimiento y disfrute de los derechos de los trabajadores con deficiencias físicas, sensoriales y mentales. Estas actitudes y prácticas, unas veces manifiestas, otras más sutiles o aparentemente neutras, se ponen en marcha en diversas etapas del trabajo: la selección, contratación y empleo, continuidad, promoción y el suministro de condiciones laborales seguras y saludables. Por ello, para hacerles frente y disuadir su uso, se ha acudido no solo a su prohibición sino también al establecimiento de acciones, medidas, reglas especiales de estabilidad reforzada, presunciones legales, autorizaciones o sanciones..." Es así como dicha decisión protege al trabajador con discapacidad en la fase de extinción del vínculo laboral, el cual tiene la finalidad de salvaguardar su estabilidad frente a comportamientos discriminatorios.

Que, la honorable Corte Constitucional en sentencia T-041-19 manifiesta: El derecho a la estabilidad laboral reforzada de quienes se encuentran en situación de debilidad manifiesta por limitaciones físicas, psíquicas o sensoriales. Reiteración de jurisprudencia

El derecho a la estabilidad en el empleo consagrado en el artículo 53 de la Constitución, constituye un principio que rige todas las relaciones laborales; dicho mandato se manifiesta 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"

Ahora bien, con fundamento en la interpretación armónica de al menos cuatro preceptos constitucionales, la protección general a la estabilidad en el empleo se refuerza cuando el trabajador "es un sujeto susceptible de discriminación", o cuando por sus condiciones particulares "puede sufrir grave detrimento de una desvinculación abusiva".

En primer lugar, del artículo 13 superior se extrae que el Estado debe promover las condiciones para que el mandato de igualdad sea real y efectivo, particularmente tratándose de aquellas personas que por razones económicas, físicas o mentales se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta, quienes merecen una especial protección "con el fin de contrarrestar los efectos negativos generados por su condición, y hacer posible su participación en las actividades de la sociedad".

Por su parte, los artículos 47 y 54 constitucionales establecen el deber de crear e implementar una política de previsión, rehabilitación e integración social para los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos; así como de ofrecer formación profesional y técnica a quienes lo requieran, y garantizar a las personas en situación de discapacidad el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud; en cuarto lugar, el artículo 95 establece el deber de obrar conforme al principio de solidaridad ante eventos que supongan peligro la salud física o mental de las personas.

Así mismo, diversos instrumentos internacionales sobre derechos humanos que hacen parte del bloque de constitucionalidad, han consagrado esta garantía; verbigracia, la Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad, el Convenio 159 de la Organización Internacional del Trabajo -OIT- sobre la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas, y la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

Estas disposiciones se articulan para construir el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada. Sobre la base anterior, la Corte ha sostenido que este derecho "nace de la necesidad de garantizar a las personas en situación de debilidad manifiesta, el desarrollo integral dentro de una sociedad consolidada en un Estado Social de Derecho, que reconoce en igualdad de condiciones derechos y obligaciones".

En consonancia, en distintas decisiones se ha enfatizado en la importancia del trabajo en el proceso de integración social de los sujetos que se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta por razones de salud, al erigirse como un instrumento a través del cual se garantiza el desarrollo del individuo, su productividad económica y el acceso a bienes y servicios indispensables para la subsistencia del trabajador y su núcleo familiar.

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se resuelve una petición sobre autorización para dar por terminado un vínculo laboral"

Pero ¿quiénes pueden ser considerados como sujetos en circunstancias de debilidad manifiesta por motivos de salud? Al respecto, esta Corporación ha establecido que un trabajador que: "i) pueda catalogarse como persona con discapacidad, ii) con disminución física, síquica o sensorial en un grado relevante, y (iii) en general todas aquellos que (a) tengan una afectación grave en su salud; (b) esa circunstancia les 'impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares', y (c) se tema que, en esas condiciones particulares, pueden ser discriminados por ese solo hecho, **está en circunstancias de debilidad manifiesta y, por tanto, tiene derecho a la 'estabilidad laboral reforzada'.**" Negrillas fuera del original.

Que, en ese contexto, la estabilidad laboral reforzada es una garantía para que el trabajador en situación de discapacidad continúe ejerciendo labores y funciones acordes a su estado de salud, con iguales o mejores beneficios laborales a los del empleo que ocupaba y recibiendo la capacitación requerida para realizar las nuevas actividades.

Que, revisados los hechos objeto del presente trámite, queda plantear el problema jurídico objeto de la decisión, el cual no se circunscribe únicamente a definir sobre la base de la norma o los precedentes jurisprudenciales, de si es procedente otorgar la autorización emplazada por la señora, AMANDA HORTA JIMENEZ, identificada con cedula de Ciudadanía No. 36.167.761 expedida en Neiva Huila, en calidad de representante legal de la empresa, CLIMA AIRE S.A.S, identificada con NIT: 813.008.216-1 de terminación del vínculo laboral del señor HECTOR GABRIEL CANACUE AVILEZ, identificado con C.C. 1.075.269.737 expedida en Neiva Huila, quien se encuentra bajo debilidad manifiesta (Debilidad manifiesta con calificación de pérdida de capacidad laboral del (80.56% e Incapacitado) amparado en causal objetiva

Que, vista la situación actual del Trabajador, HECTOR GABRIEL CANACUE AVILEZ, identificado con C.C. 1.075.269.737 expedida en Neiva Huila para la coordinación del grupo de atención al ciudadano, resulta relevante enfocar el problema jurídico, en dilucidar la protección inminente de los trabajadores bajo el principio constitucional de la estabilidad laboral reforzada.

Que, Según consta en el expediente a folio (Punto 31 Aspectos facticos de la Solicitud del empleador) La entidad promotora en salud la NUEVA EPS S.A., informa al señor HECTOR GABRIEL CANACUE AVILEZ, con oficio del 26 de septiembre del 2019 reporte ante la sociedad administradora del fondo de pensiones y cesantías PORVENIR S.A., concepto de rehabilitación desfavorable para iniciar el proceso de calificación de pérdida de capacidad laboral.

Que, Como se deja ver en el expediente especialmente en el folio del expediente en sistema (Punto 32-33 Aspectos facticos de la Solicitud del empleador), Seguros de vida ALFA S.A., como aseguradora de los amparos de invalidez, pensión y sobrevivientes tomada por la sociedad administradora de fondo de pensiones y cesantías PORVENIR S.A., con oficio CPCL-EBN, CC.1075269737, CC2232, del 22 de octubre del 2019, comunica el resultado de calificación de pérdida de capacidad laboral del señor HECTOR GABRIEL CANACUE AVILEZ. Con el 80.56% origen común y fecha de estructuración el 15 de marzo del 2019.

Que, en respuesta al requerimiento de documentos emitido por este despacho mediante radicado, 08SE2020724100100000959 del 8 de marzo de 2021, la señora, AMANDA HORTA JIMENEZ, identificada con cedula de Ciudadanía No. 36.167.761 expedida en Neiva Huila, en calidad de representante legal de la empresa, CLIMA AIRE S.A.S, identificada con NIT: 813.008.216-1, nos confirma que "relacionado con las nóminas de pago de los últimos tres meses **resaltamos que HECTOR GABRIEL CANACUE AVILEZ, se encuentra incapacitado y la prestación económica por incapacidad temporal está siendo asumida por la sociedad administradora de fondo de pensiones y cesantías PORVENIR S.A.; quien emite dictamen de pérdida de capacidad laboral del 80.56% origen común y fecha de estructuración el 15 de marzo del 2019.**

Llamamos la atención de existir acto o decisión administrativa de reconocimiento y pago de prestación económica pensional por parte de la sociedad administradora de fondo de pensiones y cesantías PORVENIR S.A.; resultaría inane la presente solicitud al cumplirse con los requisitos señalados en el ordinal 14, literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, concordante con el parágrafo 3 del artículo noveno de la Ley 797 del 2003. Negrilla nuestra

Que, es importante traer a consideración la copia de la historia clínica en donde refiere, que el señor, HECTOR GABRIEL CANACUE AVILEZ., es un paciente, con lesión medular a nivel cervical, con déficit motor y sensitivo severo. Nivel neurológico C6 en momento, con zona de preservación parcial hasta T3, paciente con trauma cráneo encefálico leve.

Que, es de especial relevancia la situación actual del señor, HECTOR GABRIEL CANACUE AVILEZ., quien se encuentra incapacitado como se deja ver en los folios señalados en el expediente con una perdida de capacidad laboral el 80.56%, y

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se resuelve una petición sobre autorización para dar por terminado un vínculo laboral"

hace saber además que, a pesar de su estado, desde julio de 2019 no ha recibido salario algún por parte de su empleador, CLIMA AIRE S.A.S, identificada con NIT: 813.008.216-1, aspecto que va en contravía de los principios laborales y de la dignidad humana.

Que el señor, HECTOR GABRIEL CANACUE AVILEZ., Pone en conocimiento que, él es la única persona que recibe ingresos, careciendo en estos momentos de los recursos económicos para afrontar su subsistencia y el de su núcleo familiar, el tratamiento médico permanente al cual debe ser sometido.

Atendiendo juiciosamente los fundamentos Constitucionales y legales y los documentos que reposan en el expediente y que soportan el anterior análisis, estos, me permiten concluir y determinar qué tal como se observa entonces, el estado de salud de debilidad manifiesta de la cual sufre el señor, HECTOR GABRIEL CANACUE AVILEZ, como se deja ver en las anotaciones anteriores, encontrarse actualmente en incapacidad médica y sumado el hecho de no poderse valer por sí mismo y única fuente de ingreso y soporte económico de su núcleo familiar, constituiría un despido injusto y que al contrario reclama especial protección del estado, por lo tanto en conclusión, una vez realizada la etapa de instrucción por parte del funcionario administrativo del trabajo, se verifica que con fundamento en los principios constitucionales, legales y jurisprudenciales además de la normativa contenida en los tratados internacionales vigentes para Colombia con bloque de constitucionalidad, resulta entonces que es superior el deber de proteger su estado de debilidad manifiesta a la causal objetiva alegada por el empleador que pueda dar lugar a la finalización del vínculo laboral, y siendo su competencia proferir la decisión respectiva conforme lo establece la Resolución 2143 de 2014, se procederá entonces a no autorizar la terminación del vínculo laboral existente entre el empleador CLIMA AIRE S.A.S identificada con NIT: 813.008.216-1 y el trabajador, HECTOR GABRIEL CANACUE AVILEZ, identificado con C.C. 1.075.269.737 expedida en Neiva Huila.

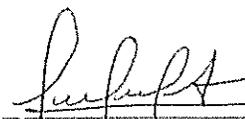
En mérito de lo expuesto este Despacho,

RESUELVE:

PRIMERO: NO AUTORIZAR, la solicitud presentada por la señora AMANDA HORTA JIMENEZ, identificada con cedula de Ciudadanía No. 36.167.761 expedida en Neiva Huila, en calidad de representante legal de la empresa, CLIMA AIRE S.A.S identificada con NIT: 813.008.216-1, de finalización del vínculo laboral existente entre el empleador, CLIMA AIRE S.A.S identificada con NIT: 813.008.216-1, y el trabajador, HECTOR GABRIEL CANACUE AVILEZ, identificado con C.C. 1.075.269.737 expedida en Neiva Huila, amparado en el principio constitucional de la estabilidad ocupacional reforzada, conforme a los motivos expuestos en la parte considerativa de la presente resolución.

SEGUNDO: Contra el presente acto administrativo procede el recurso de reposición ante el Coordinador del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites, y en subsidio el de apelación ante el Director Territorial Huila, los cuales deberán interponerse por escrito en la diligencia de notificación personal, o dentro de los diez (10) días siguientes a ella, a la notificación por aviso, o al vencimiento del término de publicación, según el caso, de conformidad con el artículo 76 y siguientes de la ley 1437 de 2011.

TERCERO: Notifíquese el presente acto administrativo a los jurídicamente interesados en los términos establecidos en la ley.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

(*FIRMA*)

LUIS HERMINSO ARDILA CALDERON
Coordinador Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites

Primera copia autentica.

