

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

Lo más importante que se debe tener en cuenta es el de determinar el estado de salud del trabajador, si existe dictamen médico laboral, si existe o no rehabilitación si ya se culminó el tratamiento respectivo.

El Ministerio tiene en cuenta el manual guía de rehabilitación y recuperación ocupacional publicado por el Ministerio a nivel Nacional. En este caso el Ministerio otorga la terminación del contrato estando en discusión el estado de salud del trabajador y sin ninguna indemnización.

De esta forma, al realizar el análisis jurídico fáctico para expedir la Resolución No. 193 del 18 de Julio de 2014, y tras citar los argumentos esgrimidos por la Doctora MARIA FERNANDA ABRIL FONSECA, apoderada de la empresa OLEOGINOSAS SANTANA S.A.S.; a efectos de resolver el recurso de reposición impetrado es procedente indicar que una de las razones por la cual el empleador puede dar por terminado el Contrato de trabajo, sin indemnización, es la denominada justa causa; es por ello, que el empleador debe evaluar muy bien la situación, de forma objetiva, justa y equitativa, antes de proceder a solicitar la respectiva autorización del Ministerio del Trabajo para dar por terminado el contrato de trabajo de un trabajador con limitaciones físicas.

Por último, este Despacho no entrará a reconsiderar su decisión y exhorta a la empresa Oleaginosas Santana S.A.S., a que, dentro del libre albedrío que le asiste y le ampara, así como a la recurrente, a tomar la decisión que a bien considere, no sin antes advertir las posibles consecuencias de un despido sin justa causa, ya que los argumentos esgrimidos no son pertinentes para el caso que nos ocupa.

RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO: CONFIRMAR en todos y cada uno de sus apartes la RESOLUCIÓN No. 193 del 18 de Julio de 2014 que NEGÓ la solicitud de terminar el contrato de trabajo al señor: CARLOS ENRIQUE PRIETO REYES, identificado con Cédula de Ciudadanía No.17416189 de Acacias, con domicilio en la Carrera 41 No.12-44 Barrio la independencia - Acacias; incoada por la señora MARIA FERNANDA ABRIL FONSECA, en calidad de apoderada de la empresa OLEOGINOSAS SANTANA S.A.S., con domicilio en la CLL 109 No.18C – 17 Of. 306; según lo relacionado en la parte motiva de la presente providencia.

ARTICULO SEGUNDO: CONCEDASE el recurso de apelación ante la Dirección Territorial Meta, para lo de su competencia.

ARTICULO TERCERO: NOTIFICAR el contenido de la presente Resolución a los jurídicamente interesados en los Términos previstos en los artículos 66 y siguientes del Código Contencioso Administrativo (Ley 1437 de 2011).

Dada en Villavicencio, a los 10 días del mes de Septiembre de 2014.