

7050001 -043 No.

Favor hacer referencia a este número al dar respuesta

Nº 0 4 8 4 0

Villavicencio,

25 NOV 2014

Señor (a)  
Representante Legal  
**MARIÑO CUCALON & CIA LTDA**  
Carrera 33 A No. 18 - 09 B. florida  
Villavicencio - Meta

ASUNTO: Notificación por Aviso - Resolución No. 0293 Del 10/11/2014  
Radicado 03471 del 15/08/2014

Por medio de este **AVISO**, y de conformidad con lo establecido en el artículo 69 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo ( Ley 1437 de 2011 ), se le Notifica el contenido del Auto del asunto, expedida por este Despacho, relacionada con la queja Del asunto.

Lo anterior teniendo en cuenta que no fue posible efectuar la notificación personal del acto, conforme a lo establecido en los artículos 67 y siguientes del mismo código.

Contra el acto notificado proceden los recursos de Reposición ante el Despacho y Apelación ante el Director general de Riesgos Laborales del Ministerio de Trabajo, interpuesto por escrito ante este despacho dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la fecha de la notificación por AVISO.

Se advierte que esta notificación se considera surtida al finalizar el día siguiente al de la fecha de entrega de este aviso en la dirección de destino.

Cordialmente,

  
**CONSUELO LOPEZ CASTRO**  
Directora Territorial Meta

Anexo: dos folios

Copia:

Nº - 259

Transcriptor: Nancy  
Elaboró: Consuelo  
Revisó/Aprobó: **Consuelo**

Ruta electrónica: C:\Users\Administrador\Desktop\AÑO 2014\RESOLUCIONES\CITAS, NOTI\2014 citas aviso

Calle 33B N° 38-42 Barzal, Villavicencio, Colombia  
PBX: 4893900  
[www.mintrabajo.gov.co](http://www.mintrabajo.gov.co)



## MINISTERIO DE TRABAJO

RESOLUCION No. 0293

11 0 NOV 2014

## POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UN RECURSO

LA DIRECTORA TERRITORIAL DEL META, EN USO DE SUS FACULTADES LEGALES Y EN ESPECIAL LAS CONSAGRADAS EN EL DECRETO 1295 DE 1994, Y LA RESOLUCIÓN No. 404 DE 2012 Artículo Primero y,

## CONSIDERANDO

La Coordinadora del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites, mediante Resolución No. 107 del 30 de abril de 2014, autorizo la terminación del contrato de trabajo del trabajador señor **JAIRO DAVID MARTINEZ MONZON**, ante solicitud presentada por la empresa **MARIÑO CUCALON CIA LTDA.**, en agosto 15 de 2013 mediante radicado No. 03471.

Con escrito radicado en julio 03 de 2014 con el No. 3097, el señor **JAIRO DAVID MARTINEZ MONZON**, interpuso dentro de los términos legales recurso de Reposición subsidiario Apelación contra la Resolución No. 107 del 30 de abril de 2014.

Con Resolución No. 198 del 30 de julio de 2014, la Coordinadora del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites, resolvió no reponer y remitió en Apelación el expediente ante este Despacho para lo pertinente.

## CONSIDERACIONES DEL RECURRENTE

Manifiesta el recurrente que, el Ministerio del Trabajo, acoge las razones de la empresa **MARIÑO CUCALON CIA LTDA.**, para la terminación de su contrato de trabajo, basándose solamente en el incumplimiento a unos días de trabajo en los cuales no se presentan incapacidades médicas conforme al artículo 60 del C.S.T., sosteniendo que es justa causa para autorizar el despido; al igual que el numeral 6 del artículo 62 del C.S.T., que el señor Jairo Martínez, incumple sus obligaciones como trabajador, porque no justificó su inasistencia. Que las razones de la empresa Mariño Cucalón, no es otra cosa que tapar la falla de no reportar el accidente de trabajo; no se realizó el estudio del puesto de trabajo, ni hay soporte del concepto de la ARL a la cual se encuentra afiliado el trabajador Martínez. En este caso la existencia aun de la enfermedad laboral por accidente persiste desde la fecha de los hechos, marzo 2013, no se hizo por la empresa estudio de un cargo compatible con el estado de salud del trabajador, ni se demostró la reubicación laboral del trabajador de acuerdo a las recomendaciones médicas; la resolución 107 no concuerda con lo mínimo que se debe tener en cuenta para acceder a la pretensión de la terminación del contrato de trabajo. Sostiene el recurrente que, para autorizar el despido se debe tener en cuenta es el estado de salud del trabajador, si existe dictamen médico laboral, si existe o no rehabilitación, si ya se cumplió el tratamiento respectivo, estudio del puesto de trabajo, los cargos de la empresa, competencias, funciones, agotar todas las posibilidades de incorporación al trabajo al señor Martínez. En razón a que no se reportó el accidente a la ARL EQUIDAD, el patrono tiene que asumir el pago de todas y cada una de las incapacidades como cualquier otro emolumento a que tena derecho el trabajador, entre ellas el pago de las incapacidades y mal haría el Ministerio del Trabajo autorizar la terminación del contrato de trabajo, dejando desprotegido al trabajador. El Ministerio no tuvo en cuenta el Manual Guía de Rehabilitación y Reincorporación Ocupacional.

## CONSIDERACIONES DEL DESPACHO

En agosto 15 de 2013, con radicado No. 3471, la empresa **MARIÑO CUCALON CIA LTDA.**, presentó ante esta oficina, solicitud de autorización para despedir con justa causa al señor **JAIRO DAVID MARTINEZ MONZON**, quien ha faltado al trabajo y no ha justificado su inasistencia.

Dentro del desarrollo de la actividad administrativa, el Ministerio a través de sus funcionarios, tiene la misión de velar porque las normas de carácter general se cumplan en su integridad, con base en las diferentes opciones que le

0293

señala el artículo 4 del Código Contencioso Administrativo, se proyectan amplias gamas de medidas tanto preventivas como de tipo sancionatorio. Su ejercicio y los objetivos que en ella se pretenden, es lo que la doctrina llama Policia de Trabajo, fundado en la necesidad de garantizar a los asociados unas veces y/o a la Nación en otras, que los derechos reconocidos en las Leyes se hagan realidad, tales como la seguridad social, los aportes parafiscales, la jornada de trabajo entre otras; sin embargo, ello no puede implicar la calificación jurídica de sus partes de manera que su decisión no signifique expresa o implícitamente el otorgamiento de derechos o la imposición de obligaciones.

La protección a la estabilidad en el empleo respecto de todos los trabajadores, contemplada en el artículo 53 de la Constitución Política, es un principio que rige de manera general las relaciones laborales, lo cual supone el cumplimiento estricto de las obligaciones propias que demanda el desarrollo del objeto del contrato de trabajo por parte del empleado y redundan en la conservación de su cargo, salvo que exista un procedimiento previo, o que se verifique alguna de las causales contempladas en la ley para dar por terminada la relación de trabajo.

Tratándose de los sujetos con disminuciones en su salud, la jurisprudencia constitucional ha acuñado el término "estabilidad laboral reforzada" para hacer referencia al derecho constitucional con el cual se garantiza la permanencia en el empleo de las personas que padece una limitación física, sensorial o psicológica, como medida de protección especial y en conformidad con su capacidad laboral.

La estabilidad laboral reforzada no solo se predica de los discapacitados o inválidos, sino que también cobija a las personas que por su especial condición de salud merecen una especial consideración al momento de determinar la protección constitucional a que son acreedores.

Es así como, en el caso particular de las personas con limitación, mediante la expedición de la Ley 361 de 1997, se ordenó el diseño de una política pública orientada a lograr su rehabilitación, integración social y a procurarles la atención especializada que de acuerdo a sus necesidades demanden.

En su artículo 26, la mencionada disposición legal señala:

"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. (...)".

Para estos efectos, el Gobierno Nacional a través de los Ministerios de Trabajo, Salud y Educación Nacional, establecerá los mecanismos necesarios para que los limitados cuenten con los programas y servicios de rehabilitación integral, en términos de readaptación funcional, rehabilitación profesional y para que en general cuenten con los instrumentos que les permita autorregalizarse, cambiar la calidad de sus vidas y a intervenir a su ambiente inmediato y en la sociedad.

Lo anterior sin perjuicio de las obligaciones en materia de rehabilitación establecidas en el Plan Obligatorio de Salud para la Empresas Promotoras de Salud y para las Administradoras de Riesgos Profesionales cuando se trate de limitaciones surgidas por enfermedad profesional o accidentes de trabajo.

En busca del mejoramiento continuo, la Dirección General de Riesgos Profesionales del Ministerio del Trabajo, tiene como misión, el de ser garante de la promoción de los lineamientos que deben aplicar las instituciones de la seguridad social, en materia de rehabilitación integral, con los requisitos mínimos esenciales, de calidad y atención oportuna a los trabajadores quienes han sufrido accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, para lograr el mayor nivel de funcionalidad, reincorporarlos ocupacionalmente y mejorar su calidad de vida.

Esta obligación se fundamenta en la Ley 100 de 1993, artículo 153 numeral 3, que establece: "El Sistema General de Seguridad Social en Salud brindará atención en salud integral a la población en sus fases de educación, información y fomento de la salud y la prevención, diagnóstico, tratamiento y rehabilitación, en cantidad, oportunidad, calidad y eficiencia".

El Plan Obligatorio de Salud, artículo 162 de la Ley 100/93, estipula que este Plan permitirá la protección integral de las familias a la maternidad y enfermedad general, en las fases de promoción y fomento de la salud y la prevención, diagnóstico, tratamiento y rehabilitación para todas las patologías, según la intensidad de uso y los niveles de atención y complejidad que se definan.

Así mismo en el Decreto 1295 de 1994, la Ley 776 de 2002, y demás normas que establecen el cubrimiento de los procesos asistenciales y de rehabilitación integral, por parte de las Administradoras de Riesgos Profesionales (ARP), mediante las Instituciones Prestadoras de Servicios (IPS), a los trabajadores que sufran accidentes de trabajo o se les diagnostique enfermedades profesionales.

Relacionado con lo anteriormente expuesto, el Manual de rehabilitación profesional, también incorpora el manejo de la rehabilitación ocupacional como sistema de procesos formando un conjunto de actividades relacionadas o que interactúan entre sí, obteniendo como resultado acciones eficientes y efectivas en el tratamiento de las personas con la optimización de los recursos. Esto, desde la perspectiva de sistema de gestión y posicionándolo como un modelo de atención.

Con esa estabilidad laboral reforzada se garantiza la permanencia en el empleo del discapacitado luego de haber adquirido la respectiva limitación física, sensorial o psicológica, como medida de protección especial y en conformidad con su capacidad laboral. Para tal fin deberán adelantarse los programas de rehabilitación y capacitación necesarios que le permitan alcanzar una igualdad promocional en aras del goce efectivo de sus derechos. La legislación nacional no puede apartarse de estos propósitos a favor de los discapacitados cuando quiera que el despido o la terminación del contrato de trabajo tengan por fundamento la disminución física, mental o psicológica.

Es por esta razón que mientras la incapacidad o discapacidad no impida al trabajador desarrollar una actividad similar y/o acorde con sus capacidades, no se le puede despedir, puesto que la empresa para la cual trabajaba quien sufrió un accidente que lo llevó a ese estado, debe garantizarle la recuperación y ocupación si esto es posible.

Así las cosas, el empleador debe procurar ubicar al trabajador en un cargo acorde con sus capacidades físicas o mentales, en el cual puede desarrollar sin contratiempos las actividades propias del cargo.

Si lo anterior no es objetivamente posible, es necesario probar la imposibilidad de reubicarlo.

En este orden de ideas el despacho, entra a revisar la documentación que se recibe con la solicitud de autorización para despedir al trabajador en situación de discapacidad y los demás documentos que forman parte del expediente, con el fin de verificar que cumpla con:

1. Concepto sobre el pronóstico de rehabilitación del trabajador expedido por el médico tratante (Que culminó o no existe posibilidad de recuperación o no es procedente).
2. Estudios realizados por la ARL que prueben que en la empresa todos los puestos de trabajo, tienen exigencias de carga física y psicológicas, o riesgos en torno del trabajo que pueden empeorar la condición de salud del trabajador, conforme a su diagnóstico y pronóstico médico.
3. La discriminación de cargos en la empresa.
4. 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.
5. Certificación de la ARL sobre la existencia en la empresa solicitante de los programas de vigilancia epidemiológica de factores de riesgo, relacionados con las actividades laborales, para las que está solicitando autorización.

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.

De otro lado, el Ministerio del Trabajo únicamente tiene competencia para autorizar la terminación de un vínculo contractual a una Empresa, Empleador o una Cooperativa o Precooperativa de Trabajo Asociado cuando motive la condición de discapacidad de un trabajador, es decir cuando dicha limitación sea considerada como incompatible o insuperable con los cargos existentes del interesado, no obstante el esfuerzo del solicitante para realizar la reubicación o incluso la reconversión de mano de obra de la persona según el caso.

Lo anterior, implica que dentro del procedimiento únicamente se evalúa, cuando en materia laboral se trate, la causal contemplada en el literal A-13 del artículo 62 del C.S.T. Para todos los casos, el referente será la ineptitud del trabajador para realizar sus funciones, teniendo en cuenta el grado de disminución de su condición física y su pérdida de capacidad laboral.



Dadas las competencias fijadas por la normativa legal vigente, no es posible al Ministerio del Trabajo, pronunciarse de fondo sobre la existencia de conductas que puedan estar enmarcadas dentro de las justas causas establecidas en el artículo 62 del C.S.T. diferentes a la enunciada con anterioridad, puesto que no es posible declarar la existencia de derechos ciertos e indiscutibles en concordancia con lo establecido en el artículo 486 del C.S.T.

La Sentencia de la Corte Constitucional T-812 de 2008, ha establecido que "(...) el hecho de contratar un discapacitado no implica que puedan incumplirse las normas legales y jurisprudenciales para su desvinculación. Sin reparar en la motivación de la entidad para contratar a quien afronta una discapacidad, las personas en tal condición tienen el derecho a que su despido sea autorizado previamente por la autoridad del trabajo, o bien, que se encuentre condicionado a la existencia de una justa causa legal, comprobada, y a que su desvinculación siga los principios del debido proceso (...)". De existir una eventual controversia con respecto a la configuración de la justa causa, la parte interesada podrá acudir ante la jurisdicción laboral ordinaria.

En todo caso, el servidor del Ministerio del Trabajo, evaluará que las motivaciones que conllevan a la solicitud de parte del solicitante, sean la ineptitud del mismo o el empeoramiento en su condición de salud frente a los cargos existentes o creados y no un proceso discriminatorio frente a su condición.

En este orden de ideas, la presunta justa causa planteada por la empresa **MARIÑO CUCALON CIA LTDA.**, en su solicitud de autorización para despedir al trabajador señor **JAIRO DAVID MARTINEZ MONZON**, obedece a motivos totalmente diferentes a su ineptitud como trabajador para realizar sus funciones, teniendo en cuenta el grado de disminución de su condición física y su pérdida de capacidad laboral.

Por lo anteriormente expuesto este despacho,

**RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO: REVOCAR** en todas sus partes la Resolución No. 107 del 30 de abril de 2014, que autorizó el Despido del trabajador señor **JAIRO DAVID MARTINEZ MONZON**, ante solicitud presentada por la empresa **MARIÑO CUCALÓN CIA LTDA.**, en agosto 15 de 2013 mediante radicado No. 03471, todo lo anterior de conformidad a lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.

**ARTICULO SEGUNDO: NEGAR LA AUTORIZACION DE DESPIDO**, invocada por la empresa **MARIÑO CUCALON CIA LTDA.**

**ARTICULO TERCERO:** Notificar a los jurídicamente interesados en los términos previstos en los artículos 66 y siguientes del Código Contencioso Administrativo (Ley 1437 de 2011), informándole que contra la presente providencia no procede recurso alguno por agotamiento de la vía gubernativa.

**ARTICULO CUARTO:** Una vez ejecutoriado archivar el expediente.

**NOTIFÍQUESE Y CUMPLASE**

Dada en Villavicencio,

  
**CONSUELO LOPEZ CASTRO**  
**DIRECTORA TERRITORIAL META**