



El empleo  
es de todos

Mintrabajo

No. Radicado: 08SE2020714700100003632  
Fecha: 2020-11-26 12:34:54 pm  
Remitente: Sede: D. T. MAGDALENA  
Depen: GRUPO DE ATENCION AL CIUDADANO Y TRAMITES  
Destinatario EDINSON SANTIAGO COGOLLO GOMEZ  
Anexos: 0 Folios: 1  
08SE2020714700100003632



Santa Marta, 26 de noviembre del 2020

Al responder por favor citar esté número de radicado

Señor(a)

**EDINSON SANTIAGO COGOLLO GOMEZ**

Carrera 4 calle 151D – 6  
Barrio Aeromar  
Santa Marta - Magdalena

**Asunto:** Notificación por aviso en página electrónica o en un lugar de acceso al público

Por medio de la presente se **NOTIFICA POR AVISO** a EDINSON SANTIAGO COGOLLO GOMEZ, de la **Resolución No. 125 del 11 de Mayo de 2018** proferido por la COORDINADORA DEL GRUPO DE ATENCIÓN AL CIUDADANO Y TRÁMITE DE LA DIRECCION TERRITORIAL MAGDALENA, a través del cual se `` resuelve una petición `` , toda vez que el auxiliar administrativo a quien le corresponde, no lo ha realizado a la fecha.

En consecuencia, se pública el presente aviso por un término de cinco (5) días, así como también un anexo, una copia íntegra, auténtica y gratuita de la decisión aludida en ocho (3 folios) se le advierte que la notificación se considerará surtida al finalizar el día siguiente al de la entrega de este aviso y se le informa que contra el acto administrativo notificado no procede recurso alguno.

Atentamente,

**ONORIS LASCARRO VILAFANE**  
**COORDINADORA GACT**

**Anexo:** copia electrónica del acto administrativo en (5) folios.

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

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

**Sede Administrativa**  
Calle 15 # 2-60 Edificio Bolívar  
Pisos 3,6,8  
Santa Marta – Magdalena

**Atención Presencial**  
Sede Atención al Ciudadano Piso 3  
Edificio Bolívar  
Santa Marta – Magdalena

**Línea nacional gratuita**  
0180001125183  
Celular 120  
(57-1 3779999)



RESOLUCIÓN No. 125 DE MAYO 11 DE 2018

RESOLUCIÓN No. 125 -18  
(mayo 11 de 2018)**POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UNA PETICIÓN**

La suscrita Coordinadora de Grupo Interno Atención al ciudadano y Trámite de la Dirección Territorial del Magdalena del Ministerio del Trabajo, en uso de sus facultades legales y las reglamentarias conferidas por el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, Decreto 4108 de 2011, Resolución N° 404 del 22 de marzo de 2012 y, la Ley 1437 de 2011, la Resolución 2143 del 28 de mayo de 2014 y la Resolución 5643 del 28 de diciembre de 2016.

**CONSIDERANDO**

Que la Coordinadora del Grupo de Atención al Ciudadano y Tramite de la Dirección Territorial Magdalena del Ministerio del Trabajo; en ejercicio de las facultades legales y reglamentarias y en especial las conferidas por la Ley 361 de 1997, mediante Resolución No. 361- 17 del 14 de diciembre de 2017, resolvió NO Autorizar el despido del trabajador EDINSON SANTIAGO COGOLLO GOMEZ, identificado con CC No. 1.140.821.857, solicitado por el doctor JULIAN MAURICIO OLANO QUINTERO, actuando en su calidad de Apoderado Especial de la empresa CONSORCIO AEROPUERTO INTERNACIONAL SANTA MARTA, identificada con NIT. 900803979 - 6, Representada Legalmente por el Dr. MARCO TULLIO MENDEZ FONSECA identificado con cédula de extranjería No. 442663. Una vez notificada la parte interesada, en fecha 02 de febrero de 2018, dentro de los términos legales, es decir, el 16 de febrero de 2018, a través de oficio radicado No. 11EE2018714700100000491, el Apoderado Especial de la empresa Dr. JULIAN MAURICIO OLANO QUINTERO, interpone Recurso de Reposición y en subsidio de Apelación contra la anteriormente citada Resolución. Por lo que el Despacho de la Coordinadora del Grupo de Atención al Ciudadano y Tramite de la Dirección Territorial Magdalena, procede a proveer el Recurso de Reposición interpuesto contra la decisión proferida mediante Resolución No. 361- 17 del 14 de diciembre de 2017, que, en su parte resolutive, quedó como a continuación se transcribe:

**ARTÍCULO PRIMERO:** No autorizar el despido del trabajador **EDINSON SANTIAGO COGOLLO GÓMEZ**, por las razones expuestas en la parte considerativa de este proveído.

**ARTÍCULO SEGUNDO:** Advertir que contra la presente providencia proceden los recursos de Reposición y en subsidio de Apelación, conforme a lo establecido en la ley 1437 de 2011, artículo 74,76.

**ARTICULO TERCERO:** Notificar de la presente resolución a los jurídicamente interesados conforme a la ley 1437 de 2011, en su artículo 67.

**SUSTENTACION DEL RECURSO**

Mediante radicado No. 11EE2018714700100000491 de fecha 16 de febrero de 2018, el Dr. JULIAN MAURICIO OLANO QUINTERO, presenta oficio en el cual sustenta el Recurso ante este Despacho fundamentando su alzada en lo siguiente:

“... es necesario destacar que, tal y como se manifestó desde el mismo momento en que se presentó la solicitud ante el Ministerio se indicó que “la solicitud se adelanta para dar cumplimiento al artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y especialmente a lo dispuesto por la Sentencia C-744/12 proferida por la Corte constitucional”.

En tal sentido es claro que en virtud de la sentencia mencionada se declaró la inexecutable del artículo 137 del Decreto 19 de 2012, que había derogado el Artículo 26 de la Ley 361 de 1997, estando dentro de las consideraciones de la Corte que el Gobierno no estaba facultado para establecer que “no se requería de autorización por parte del Ministerio del Trabajo cuando el trabajador limitado incurra en alguna de las causales establecidas por la ley como justas causas para dar por terminado el contrato”. Por el contrario, en dicha sentencia, citando la sentencia C-531 de 2000 se insistió en la necesidad de que la Oficina de Trabajo – Ministerio del Trabajo, debe constatar “la configuración de una justa causa para despido o terminación del respectivo contrato”. En virtud de lo anterior, es evidente que el Ministerio de Trabajo es competente para analizar la procedencia de la autorización ... aunque no se enmarque en las causales propias de discapacidad del trabajador.

## RESOLUCIÓN No. 125 DE MAYO 11 DE 2018

"... en lo que tiene que ver con el ejercicio Jus Variandi, es evidente que se encuentra plenamente acreditado en el expediente que no se trata de una simple decisión unilateral del Consorcio, sino de una causal objetiva en tanto que, a la terminación de la obra / proyecto que se ejecutaba en el Aeropuerto de Santa Marta, y a pesar de los requerimientos que se han hecho al trabajador para que continúe prestando sus servicios en la ciudad de Leticia, y sin importar que con dicho traslado se le garantizaba la continuidad en la prestación de los servicios médicos que llegue a requerir ni que, en cumplimiento de lo dispuesto por el Numeral 8° del Artículo 57 de C.S.T. se hubiere ofrecido el pago de los gastos razonables de traslado de los familiares que quieran trasladarse con él, simplemente se ha negado sistemáticamente a trasladarse y a seguir laborando. Se destaca además que, aun sin entrar en la discusión sobre la falsedad de algunas de las incapacidades que había presentado, la última incapacidad que entregó al Consorcio data del primer semestre del año 2017 y sin que haya acreditado siquiera sumariamente la imposibilidad de laborar por encontrarse incapacitado".

"Es necesario destacar que, ...el despacho se limita a realizar una transcripción de diversas sentencias en las que se mencionan las limitaciones de la facultad del empleador para efectuar traslados de personal, pero sin hacer ningún tipo de análisis de tales providencias frente al caso en comento.

1. Que la obra / contrato / proyecto para el cual se había vinculado al señor Cogollo Gómez finalizó y fue entregada en el mes de febrero de 2017.
2. Que con excepción del señor Cogollo Gómez y por su condición de salud, como consecuencia de la terminación de la obra / contrato / proyecto Consorcio Aeropuerto Internacional Santa Marta (febrero de 2017), se terminaron todos los contratos de trabajo del personal del Consorcio vinculados..."
3. Que con razón de terminación de la obra / contrato / proyecto en el Aeropuerto de Santa Marta y justamente por la condición de salud del señor Cogollo Gómez, como única alternativa para mantener vigente su contrato de trabajo se le solicitó trasladarse a seguir prestando sus servicios a la ciudad de Leticia.
4. Que, a pesar de que dicha solicitud de traslado se le ha reiterado, en forma sistemática el señor cogollo Gómez se ha negado a cumplir el traslado a la ciudad de Leticia.
5. Que, si bien en alguna época estuvo incapacitado, el señor Cogollo Gómez no ha presentado ante el Consorcio documento alguno que acredite que actualmente se encuentra incapacitado o que su condición de salud le impide dar cumplimiento al traslado.
6. Que, algunas incapacidades presentadas por el señor Cogollo Gómez fueron expresamente desconocidas por la Clínica CEHOCA, entidad de salud donde supuestamente habían sido expedidas.

En tal sentido, no puede ser de recibo ninguna conclusión que indique que la decisión de traslado es arbitraria o discriminatoria, pues más allá de la discusión del eventual delito que se haya cometido, lo cierto es que no existe ningún otro mecanismo para mantener vigente el contrato de trabajo que el traslado del señor Cogollo Gómez. Sin embargo y ante la negativa a aceptar el traslado, y frente a la imposibilidad de que se continúe ejecutando ese contrato en la ciudad de Santa Marta, pues no hay ningún tipo de proyecto, obra, contrato, servicio, suministro, oficina, instalación física de mi representada en dicha ciudad, el siguiente paso debe ser la autorización para dar por terminado su contrato de trabajo.

Incluso podría concluirse que no se trata del ejercicio de una facultad para trasladarlo sino de la necesidad de hacerlo para mantener vigente su contrato de trabajo.

...ni la empresa ni el suscrito apoderado han pretendido que el Ministerio asuma las funciones propias de organismos o autoridades judiciales que administran justicia en el campo de los delitos y de las penas..."

**CONSIDERACIONES DEL DESPACHO PARA RESOLVER**

Teniendo en cuenta que la presentación del recurso cumple con los requisitos del artículo 77 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo a continuación, este despacho entra a analizar los fundamentos expuestos por el recurrente y los hechos probados dentro del trámite administrativo, y, en revisión del recurso interpuesto, la empresa CONSORCIO AEROPUERTO INTERNACIONAL SANTA MARTA ha sido reiterativa en señalar dos aspectos puntuales constituyentes del sustento del recurso de alzada, básicamente que no existe ningún otro mecanismo diferente al traslado a la ciudad de Leticia para mantener vigente el contrato de trabajo que el traslado del señor Cogollo Gómez, y por otra parte el siguiente paso debe ser la autorización por parte del Ministerio del Trabajo para dar por terminado su contrato de trabajo como consecuencia de la terminación de la obra / contrato / proyecto, hecho definido como causa legal de terminación de los contratos de trabajo la liquidación de la empresa y en consecuencia la inoperancia de la misma.

Es imperante retomar el sustento legal de las actuaciones encontrado en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 que reza:

## RESOLUCIÓN No. 125 DE MAYO 11 DE 2018

Artículo 26º.- 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.** (Subrayado nuestro).

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.

A partir de la exposición de la normatividad, es preciso contextualizarla en sus principios inspiradores fundamentados en los artículos 13, 47, 54 y 68 que la Constitución Nacional reconocen en consideración a la dignidad que le es propia a las personas con limitación en sus derechos fundamentales, económicos, sociales y culturales para su completa realización personal y su total integración social y a las personas con limitaciones severas y profundas, la asistencia y protección necesarias.

En ese orden, el artículo referido fue revisado en constitucionalidad por el órgano guardián de la norma de normas a través de sentencia C-531/00 del Magistrado Ponente ALVARO TAFUR GALVIS, providencia que dio alcance a lo normado en ambos aspectos objeto de revisión por parte de la suscrita.

Es así como la jurisprudencia declaró condicionalmente exequible el inciso segundo de la norma citada señalando dentro de los considerandos lo siguiente:

*“En consecuencia, la Corte procederá a integrar al ordenamiento legal referido, los principios de respeto a la dignidad humana, solidaridad e igualdad (C.P., arts. 2º y 13 ), así como los mandatos constitucionales que establecen una protección especial para los disminuidos físicos, sensoriales y síquicos ( C.P, arts 47 y 54), de manera que, se procederá a declarar la exequibilidad del inciso 2 º del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, bajo el entendido de que el despido del trabajador de su empleo o la terminación del contrato de trabajo por razón de su limitación, sin la autorización de la oficina de trabajo, no produce efectos jurídicos y sólo es eficaz en la medida en que se obtenga 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.” (Negrilla fuera de texto).*

Del contenido del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, como de los apartes jurisprudenciales citados, se infiere que en aquellos casos en que el empleador despida a un trabajador con discapacidad, sin obtener previamente la autorización de la autoridad administrativa del trabajo, el despido deviene ineficaz al haberse efectuado contra expresa prohibición legal.

En el mismo orden, consagra la referida sentencia:

*En cuanto al primer contenido normativo acusado por los actores, expuesto en el inciso 1o. del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, que señala que ninguna persona limitada puede ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo, para la Corte es claro que, en lugar de contradecir el ordenamiento superior, lo desarrolla. Lo anterior, pues se evidencia como una protección del trabajador que sufre de una disminución física, sensorial o síquica, en cuanto impide que ésta se configure per se en causal de despido o de terminación del contrato de trabajo, pues la misma sólo podrá alcanzar dicho efecto, en virtud de “la ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada” (C.S.T., art. 62, literal a-13), y según el nivel y grado de la disminución física que presente el trabajador.*

**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**

## RESOLUCIÓN No. 125 DE MAYO 11 DE 2018

internacional vigente sobre estas materias, para corroborar la situación fáctica que describe dicha causa legal de despido y proteger así al trabajador.

Es de reiterar, según lo señalado por esta Corte con anterioridad, que la legislación que favorezca a los discapacitados "no consagra derechos absolutos o a perpetuidad que puedan ser oponibles en toda circunstancia a los intereses generales del Estado y de la sociedad, o a los legítimos derechos de otros."  
(Resaltado fuera de texto)

Sin embargo, resulta exigible al patrono que adelante una actuación previa al despido del trabajador discapacitado, ajustada a los principios establecidos en el artículo 29 de la Constitución Política sobre el debido proceso y defensa, en razón del carácter sancionatorio de la medida, permitiendo a las partes participar activamente en la presentación y contradicción de las pruebas, con publicidad de los actos y decisiones, así como en la práctica y valoración de las mismas bajo los principios de la sana crítica, como así se indicó en la Sentencia C-710 de 1996, a propósito del despido con justa causa de la trabajadora embarazada.

Dentro del mismo contexto, se pronunció la Alta Corte en Sentencia T 018-13 en la cual señaló:

3.3.2. En segundo lugar, conforme a la jurisprudencia de la Corte, la Sala advierte que todo despido de un trabajador discapacitado debe contar con la autorización previa de la autoridad de trabajo correspondiente. Sin dicho permiso la terminación del contrato laboral será ineficaz, y en consecuencia el empleador deberá reintegrar al empleado y pagar la indemnización de 180 días de salario. El precedente ha indicado que el pago de la compensación no otorga eficacia al despido en la medida que no protege el derecho a la estabilidad laboral reforzada de las personas discapacitadas. De hecho, las Salas de Revisión han subrayado que "ninguna actuación del empleador torna en eficaz el despido de un trabajador en situación de discapacidad si no existe autorización de la autoridad competente".

Este requisito consiste en que el Inspector del Trabajo tiene el deber 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. El permiso no es una mera formalidad puesto que se estableció con el fin de que la autoridad administrativa respectiva verifique que el empleador al despedir a un trabajador discapacitado no está vulnerando los derechos de una persona que cuenta con especial protección constitucional. De esta manera la sentencia C-531 de 2000 señaló que: "(...) 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 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 (...)".

Como resultado de la función protectora del derecho a la estabilidad laboral que tiene la autoridad del trabajo en el despido de los empleados discapacitados, la jurisprudencia ha recalado que el Ministerio del Trabajo tiene la obligación de pronunciarse respecto de las autorizaciones de despido que le sean presentadas. Omitir dicho deber vacía el contenido del derecho a la estabilidad laboral reforzada y aumenta el estado de vulnerabilidad en la que se encuentran los trabajadores disminuidos. Así: "(i) no procede el despido de una persona en situación de discapacidad sin que exista autorización del Ministerio de Trabajo, (ii) cuando el empleador alega justa causa, 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, (iii) el Ministerio no puede evadir su responsabilidad refugiándose en una presunta justa causa y (iv) aun existiendo indemnización, no procede el despido sin previa autorización". (Resaltado fuera de texto)

Cabe traer a colación lo expuesto cuando la Alta Corte reiteró en sede de tutela (Sentencia T-858-11) lo advertido en la referida Sentencia C-531/00, en el sentido que el reconocimiento constitucional de la estabilidad laboral reforzada es una de las características más relevantes del Estado Social de Derecho, que protege aquellas personas discriminadas por las actuaciones y omisiones del Estado o los particulares, mandato cuyo asidero constitucional descansa en los artículos 13, 54 y 95 de la Constitución Política.

**"Así las cosas, el despido que recae sobre un trabajador en tales condiciones de vulnerabilidad a razón del estado de gravidez, fuero sindical o de aquellos que sufren limitaciones o pérdidas de la capacidad laboral, hace recaer sobre el empleador una presunción de despido sin justa causa que revierte la carga de la prueba y obliga al empleador a demostrar la existencia de argumentos objetivos y razonables que evidencien la necesidad de la ruptura de la relación laboral, es decir el**

***empleador debe acreditar la ausencia de conexidad entre la condición del sujeto y la terminación del contrato de trabajo.***

Frente al tema específico de la Estabilidad Laboral Reforzada por Incapacidad, es pertinente señalar que en la jurisprudencia nacional hay diferencias muy marcadas en torno si la estabilidad ocupacional reforzada protege solo a quienes tienen determinado rango de porcentaje de pérdida de capacidad laboral, o si por el contrario su ámbito de cobertura es más amplio y no requiere de una calificación de esta naturaleza. Al respecto, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha sostenido al menos desde la Sentencia del 15 de julio de 2008 (Radicado 32532) que la estabilidad laboral reforzada es una garantía derivada estrictamente de la Ley 361 de 1997, en cuyos preceptos, a su juicio, se dispone que solo se aplica a quienes tienen la "condición de limitados por su grado de discapacidad". Lo cual, a su turno, remite a la reglamentación contenida en el Decreto 2463 de 2001 que clasifica los "grados de severidad de la limitación" así: Limitaciones "moderada" es aquella que en la que la pérdida de la capacidad laboral oscila entre 15% y el 25% "severa, en la que es mayor al 25% pero inferior al 50% de la pérdida de la capacidad laboral y profunda cuando el grado de minusvalía supera el 50%. En la sentencia citada, al resolver un caso en el cual una persona que aún sufría las consecuencias de un accidente de origen profesional fue desvinculada de su empleo sin autorización del Ministerio- entonces de la Protección Social.

**"Por el contrario, la Corte Constitucional ha sostenido que el derecho a la estabilidad reforzada no deriva únicamente de la Ley 361 de 1997, ni es exclusivo de quienes han sido calificados con pérdida de capacidad moderada, severa o profunda. Desde muy temprano la jurisprudencia de esta Corporación ha indicado que el derecho a la estabilidad laboral reforzada tiene fundamento constitucional y es predicable de todas las personas que tengan una afectación en su salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares", toda vez que esa situación particular puede considerarse como una circunstancia que genera debilidad manifiesta y, en consecuencia, la persona puede verse discriminada por ese solo hecho. Por lo mismo, la jurisprudencia constitucional ha amparado el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada de quienes han sido desvinculados sin la 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".**

En consecuencia, y en vista de que existen diferencias muy marcadas y objetivas en la jurisprudencia nacional de la Corte Suprema de Justicia y la Corte Constitucional. La Corte Constitucional se vio abocada en su calidad de órgano de cierre en la materia, a unificar la interpretación correspondiente por ser un asunto de su competencia, ya que de conformidad con el Artículo 241 de la Constitución Política, cuando haya criterios dispares en la jurisprudencia nacional debe unificar criterios en pro de los derechos constitucionales de los ciudadanos. Por lo que el órgano constitucional, mediante Sentencia de Unificación SU049 del 02 de febrero de 2017, Magistrada Ponente: MARIA VICTORIA CALLE CORREA, en Sala Plena de la Corte Constitucional señala los siguientes aspectos importantes:

**"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".**

Cabe agregar que la terminación del contrato de trabajo de un trabajador con discapacidad debe contar con la aprobación del inspector del trabajo. Sin embargo, considera que dicha autorización se circunscribe a aquellos eventos en que el desarrollo de las actividades laborales a cargo del trabajador discapacitado sea «incompatible e insuperable» en el correspondiente cargo o en otro existente en la empresa, en cuyo caso, bajo el principio de que nadie está obligado a lo imposible o a soportar obligaciones que exceden sus posibilidades, podría rescindir el vínculo laboral, con el pago de la indemnización legal.

## RESOLUCIÓN No. 125 DE MAYO 11 DE 2018

En esta hipótesis la intervención del inspector cobra pleno sentido, pues en su calidad de autoridad administrativa del trabajo debe constatar que el empleador aplicó diligentemente todos los ajustes razonables orientados a preservar en el empleo al trabajador, lo cual implica su rehabilitación funcional y profesional, la readaptación de su puesto de trabajo, su reubicación y los cambios organizacionales y/o movimientos de personal necesarios (art. 8 de la L. 776/2002). Por lo tanto, solo cuando se constate que la reincorporación es inequívocamente «incompatible e insuperable» en la estructura empresarial, podrá emitirse la autorización correspondiente.

Es de reiterar, según lo señalado por esta Corte con anterioridad, que la legislación que favorezca a los discapacitados “no consagra derechos absolutos o a perpetuidad que puedan ser oponibles en toda circunstancia a los intereses generales del Estado y de la sociedad, o a los legítimos derechos de otros”. Es de aclarar que, en el caso en comento, el solicitante luego de emitida la Resolución 361- 17 del 14 de diciembre de 2017, ha desplegado explicativamente con amplitud la imposibilidad del trabajador para desplazarse a Leticia, lugar donde se hace posible la continuidad de su contrato. Sumado a esto, en lo atinente al ejercicio Jus Variandi, es a todas luces claro que se encuentra plenamente demostrado en el expediente que existe una causal objetiva para la terminación del contrato toda vez que no se trata de una simple decisión unilateral del Consorcio Aeropuerto Internacional Sant Marta, sino que, esta obedece única y principalmente a la terminación de la obra / proyecto que se ejecutaba en el Aeropuerto de Santa Marta.

Está establecido en el artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo subrogado por el artículo 5º de la Ley 50 de 1990 en su literal b) “la terminación de la obra o labor contratada” como causa legal de terminación de los contratos de trabajo, lo cual se halla presente en el caso sub iúdice, con cumplimiento de la exigencia normativa consistente en permiso del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social; lo cual ineludiblemente lleva a concluir, en análisis de la motivación del despido, que ésta obedece a una razón objetiva y legítima como inexistencia de la materia de trabajo y las causas que lo originaron, y no que encuentra su fundamento en acto discriminatorio con ocasión de la discapacidad de los trabajadores, quienes conforme con lo normado por la Ley 776 de 2002 en su artículo primero gozan de garantía que la Administradora de Riesgos Laborales en la cual se hubiere presentado un accidente de trabajo, deberá responder íntegramente por las prestaciones derivadas de este evento, tanto en el momento inicial como frente a sus secuelas, independientemente de que el trabajador se encuentre o no afiliado a esa administradora que en el caso que nos atiende debe ser resuelto por la respectiva Administradora de riesgos laborales ARL SURA.

Así mismo mediante Resolución No. 2143 de mayo de 2014, en su artículo 2, literal a. proferida por el Ministerio de Trabajo, en la cual se asignan competencias a las Direcciones Territoriales y Oficinas Especiales e Inspecciones de Trabajo, dentro de las funciones establecidas claramente se indica: “Autorizar la terminación de los contratos de trabajo EN RAZÓN DE LA LIMITACIÓN FÍSICA DEL TRABAJADOR, en el caso contemplado en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, modificado por el artículo 137 del Decreto-ley 19 de 2012.

Cabe resaltar que el Ministerio del Trabajo únicamente tiene competencia para autorizar la terminación de un vínculo contractual a una Empresa, Empleador o una Cooperativa o Pre cooperativa 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.

A la luz de todo lo expuesto observa este despacho que la empresa CONSORCIO AEROPUERTO INTERNACIONAL SANTA MARTA, ha cumplido con los presupuestos legales PARA GARANTIZAR LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DEL TRABAJADOR, toda vez que a la fecha el trabajador en mención, no cuenta con ninguna incapacidad vigente, como tampoco cuenta con pérdida de capacidad alguna, el trabajador a la fecha solo cuenta con recomendaciones médico ocupacionales expedidas por su ARL \_ SURA de fecha 18 de mayo de 2017, entregadas al momento de reintegro laboral y una vez realizada la evaluación funcional, ocupacional y análisis de los requerimientos del puesto de trabajo desempeñados por el trabajador y teniendo en cuenta su sintomatología en Columna Lumbar que padece en la actualidad, recomendaciones que se encuentran vigentes hasta el pasado 18 de junio del año en curso, es decir otorgados por un periodo de Treinta (30) días.



## RESOLUCIÓN No. 125 DE MAYO 11 DE 2018

Adicionado a lo anterior, la empresa ha cumplido a cabalidad las recomendaciones otorgadas por el médico laboral, tales como:

- “Realizar actividades laborales y cotidianas controlando la realización de movimientos de flexo – extensión y rotación de tronco, los sobreesfuerzos, movimientos forzados y/o posturas mantenidas del tronco.
- Realizar manipulación de carga hasta por 12 kilos, procurando que los objetos sean manipulados desde el plano medio.
- Subir y bajar escaleras siguiendo las pautas de protección articular, controlando las repeticiones.
- Seguir las recomendaciones de autocuidado para el cuidado del tronco y espalda, realizar planes de ejercicio en casa según lo indicado por su médico tratante y programa de rehabilitación”.

Luego de su proceso de rehabilitación no hay impedimento alguno para que el trabajador se reintegre a sus labores, y han pasado poco más de dos años en los que el señor EDINSON SANTIAGO COGOLLO GOMEZ recibe su salario y todas sus prestaciones sociales evidenciando el acompañamiento de la compañía con el trabajador en todo el proceso de recuperación y rehabilitación.

Aunado a lo esbozado en los párrafos anteriores, es preciso anotar que el contrato/proyecto/la obra para la cual fue contratado el trabajador se terminó el pasado 17 de febrero del año en curso, tal como consta en certificación expedida por la aeronáutica civil, la cual reposa en el expediente a folios 27 a 40. Que, en razón de lo expuesto, no existe proyecto alguno o a decir del empleador: *“ningún espacio físico, instalación, oficina o similar en la ciudad de Santa Marta, como tampoco obra alguna, presente o futura, donde el señor EDINSON SANTIAGO COGOLLO GOMEZ pueda seguir prestando sus servicios en dicha ciudad, situación que es ampliamente conocida por el trabajador”*.

Que la empresa CONSORCIO AEROPUERTO INTERNACIONAL SANTA MARTA, mantiene su oferta de mantener vigente el contrato de trabajo con el señor EDINSON SANTIAGO COGOLLO GOMEZ, trasladarse a la ciudad de Leticia para seguir prestando sus servicios.

Así las cosas, es clara la competencia que le asiste a este Despacho para resolver el recurso de reposición interpuesto por la empresa CONSORCIO AEROPUERTO INTERNACIONAL SANTA MARTA, y a su vez resolver de fondo la plurimencionada solicitud de autorización de terminación del contrato por obra o labor contratada suscrito por las partes.

“...Así es que debe ser comprendida la referencia a justa causa consignada en la parte resolutive de ese fallo, pues de lo contrario, sería una contradicción lógica afirmar, por un lado, que carece de todo efecto jurídico «el despido o la terminación del contrato de una persona por razón de su limitación» y, por otro, castigar los despidos estructurados con fundamento en un motivo distinto a la discapacidad. Por esto, es importante engranar los argumentos de la parte motiva con los de la resolutive, para darle pleno sentido a la sentencia de constitucionalidad y entender que lo que en sentido amplio denominó la Corte Constitucional como justa causa o causa legal, hacía referencia a la particular situación del trabajador cuyo estado de discapacidad imposibilita la continuidad del contrato de trabajo.

Con todo, aunque podría contraargumentarse que la tesis aquí defendida, elimina una garantía especial en favor de los trabajadores con discapacidad, ello no es así, por varias razones:

Primero, porque la prohibición de despido motivada en la discapacidad sigue incólume y, en tal sentido, solo es válida la alegación de razones objetivas, bien sea soportadas en una justa causa legal o en la imposibilidad del trabajador de prestar el servicio. Aquí vale subrayar que la estabilidad laboral reforzada no es un derecho a permanecer a perpetuidad en el empleo, sino el derecho a seguir en él hasta tanto exista una causa objetiva que conduzca a su retiro.

Segundo, la consecuencia del acto discriminatorio en la fase de la terminación del vínculo sigue siendo la misma: la recuperación de su empleo, garantizado mediante la ineficacia del despido con las consecuencias legales atrás descritas.

## RESOLUCIÓN No. 125 DE MAYO 11 DE 2018

Tercero, el trabajador puede demandar ante la justicia laboral su despido, caso en el cual el empleador, en virtud de la presunción que pesa sobre él, tendrá que desvirtuar que la rescisión del contrato obedeció a un motivo protervo. Esto, de paso, frustra los intentos reprobables de fabricar ficticia o artificiosamente justas causas para prescindir de los servicios de un trabajador con una deficiencia física, mental o sensorial, ya que en el juicio no bastará con alegar la existencia de una justa causa, sino que deberá probarse suficientemente.

Cuarto, la labor del inspector del trabajo se reserva a la constatación de la factibilidad de que el trabajador pueda laborar; aquí el incumplimiento de esta obligación por el empleador, al margen de que haya indemnizado al trabajador, acarrea la ineficacia del despido, tal y como lo adoctrinó la Sala en fallo SL6850-2016:

Esta Sala de la Corte ha sostenido en repetidas oportunidades que garantías como la que aquí se analizan constituyen un límite especial a la libertad de despido unilateral con que cuentan los empleadores. Por ello, siendo un límite a dicha libertad, no puede entenderse cómo, en todo caso, el empleador pueda despedir sin justa causa al trabajador discapacitado, sin restricción adicional al pago de la indemnización prevista en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo. En ese caso, bastaría que el empleador despidiera al servidor discapacitado sin justa causa, como lo puede hacer, en condiciones normales, con todos los demás trabajadores, con la sola condición del pago de una indemnización, sin dar razones de su decisión o expresando cualesquiera otras, para que la aplicación de la norma quedara plenamente descartada.

Tampoco es funcional a los fines constitucionales perseguidos por la norma. Ello es así porque la intención del legislador, entre otras cosas, fue la de que una autoridad independiente, diferente del empleador, juzgara de manera objetiva si la discapacidad del trabajador resultaba claramente «... incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar...» y es precisamente en el marco de los despidos unilaterales y sin justa causa que se puede ejercer esa atribución en toda su magnitud.

Si no fuera de esa manera, se repite, al empleador le bastaría acudir a la figura del despido unilateral y sin justa causa, sin revelar las razones de su decisión o expresando cualesquiera otras, para que la norma quedara totalmente anulada en sus efectos, de manera que nunca se lograría cumplir con la finalidad constitucional de promover un trato especial para las personas puestas en condiciones de discapacidad.

En ese sentido, la postura de la censura también es contraria a lo resuelto por la Corte Constitucional en la sentencia C 531 de 2000, en la que, al examinar la constitucionalidad del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, señaló que el despido unilateral e injusto del trabajador discapacitado, sin autorización de las autoridades de trabajo y con el simple pago de una indemnización, no atiende las finalidades constitucionales de la disposición, de lograr un trato especial para aquellas personas puestas en condiciones de debilidad manifiesta, por su condición física, sensorial o mental.

En este caso, por ejemplo, aún si (sic) el despido se dio en el marco de una reestructuración y una escisión, como lo alega la censura, antes de materializarse la decisión, para resguardar los propósitos constitucionales de la norma, la compatibilidad de la condición especial del trabajador con el ejercicio de determinado cargo, en perspectiva de los «...estándares empresariales...», debió ser revisada por una autoridad independiente e imparcial y no quedar sometida al mero arbitrio del empleador.

Dicha interpretación también insta al trabajador a que, en el marco de un despido sin justa causa, demuestre que la razón real de la decisión estuvo dada en su condición de discapacidad, lo que resulta del todo desproporcionado e inaceptable para la Corte.

Por esto la interpretación de la norma más razonable y acoplada al principio de igualdad, es la que prohijó el Tribunal, en virtud de la cual, a pesar de que el despido injusto indemnizado resulta legítimo en condiciones normales, «...en casos como el que se estudia, en el que la empresa conocía por sus propios directivos y el personal en general de la causa que daba origen a la disminución laboral del trabajador, la diligencia mínima que se esperaba en ejercicio de la buena fe contractual, era la de cumplir con los requisitos que exige la ley para proceder a la decisión de despido del demandante.»

Esto es, que el trabajador en condiciones de discapacidad no puede recibir el mismo trato que los demás, de manera que el empleador no puede acudir directamente a los despidos unilaterales y sin justa causa, sino que, previo a ello, tiene que cumplir con los presupuestos establecidos en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997".

Corolario de lo anterior, este despacho revocará la decisión o cambiará la decisión proferida mediante Resolución No. 361- 17 del 14 de diciembre de 2017, en la cual resolvió NO Autorizar el despido del trabajador EDINSON SANTIAGO COGOLLO GOMEZ y en consecuencia autorizará la terminación del vínculo laboral del mencionado trabajador.

RESOLUCIÓN No. 125 DE MAYO 11 DE 2018

En mérito de lo expuesto, este despacho.

**RESUELVE**

**ARTICULO PRIMERO. - REVOCAR** en todas sus partes, como en efecto se hace, la resolución número No. 361 - 17 del 14 de diciembre de 2017, expedida por la Coordinadora del grupo de Atención al Ciudadano y Trámite de la Dirección Territorial del Magdalena, por las razones expuestas en la parte motiva de la presente providencia.

**ARTÍCULO SEGUNDO. – CONCEDER** permiso a la empresa CONSORCIO AEROPUERTO INTERNACIONAL SANTA MARTA. para la terminación del contrato de trabajo por obra o labor contratada suscrito con el señor EDINSON SANTIAGO COGOLLO GOMEZ.

**ARTICULO TERCERO. REMITASE** a la segunda instancia para los fines pertinentes.

**ARTICULO CUARTO. –** Notifíquese a las partes jurídicamente interesadas.

**NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE**

  
**XILENA ISAZA TOBIAS**  
Coordinadora Grupo Atención Ciudadano y Trámite  
Dirección Territorial Magdalena

