

**FIJACION DE AVISO EN CARTELERA Y PAGINA WEB DEL MINISTERIO**  
**Artículo 69 Código Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo**

Bucaramanga, diecinueve (19) de noviembre de 2015, siendo las 8:00 de la mañana.

**PARA NOTIFICAR: RESOLUCION 001219 del 30 de octubre de 2015 al señor EDGAR GARCIA HORTUA.**

Devuelto oficio por parte de la empresa 472, el cual fue remitido al señor **EDGAR GARCIA HORTUA.**, con envío **YG105524912CO** bajo el motivo de **Desconocido**, se fija en lugar visible de la Dirección Territorial de Santander, **AVISO** de la RESOLUCION 001219 del 30 de octubre de 2015 y el contenido de la misma **en quince (15) folios útiles**, por el termino de CINCO (5) días hábiles, contados a partir de hoy diecinueve de noviembre de 2015, de conformidad con el Art. 69 de la ley 1437 de 2011. Se advierte que contra la Resolución que se notifica no procede ningún recurso y queda agotada la vía gubernativa

Advirtiéndole que la notificación se considerará surtida al finalizar el día siguiente al retiro del aviso; **es decir el 26 de noviembre agosto de 2015.**

  
**MARTHA RAMIREZ CACUA**  
Auxiliar Administrativo





MINISTERIO DEL TRABAJO

RESOLUCIÓN NÚMERO 001219 DE 2015  
(30 de Octubre)

"Por la cual se decide un Recurso de Apelación"

LA DIRECTORA TERRITORIAL DE SANTANDER

En uso de sus facultades legales, y en especial de las conferidas en el artículo 115 del Decreto 2150 de 1995, en el Artículo 30 del Decreto 4108 del 02 de noviembre de 2011, Resolución Ministerial 2143 del 28/05/2014, Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo – Ley 1437/2011, y

CONSIDERANDO:

Que mediante radicado No. 1869 de fecha 07 de marzo del año 2014, la empresa SCHRADER CAMARGO INGENIEROS ASOCIADOS S.A., solicito al Ministerio del Trabajo de la Territorial Santander, AUTORIZACIÓN para dar por terminado el contrato de trabajo de Duración determinada por OBRA O LABOR CONTRATADA, suscrito con el señor EDGAR GARCÍA HORTÚA (folio 1 al 175).

Que a folio 12 al 15 obra Contrato individual de Trabajo de duración determinada por obra o la naturaleza de la labor contratada, suscrito entre la empresa SCHRADER CAMARGO INGENIEROS ASOCIADOS S.A., y el señor EDGAR GARCÍA HORTÚA, el cual fue suscrito el día 21/09/2009.

Que a folio 29 obra informe de accidente de trabajo No. 0056235, respecto del señor EDGAR GARCÍA HORTÚA, del cual se pudo extractar que ocurrió el día 29/09/2009, y como fecha de diligenciamiento del informe de accidente figura 23/11/2009, *por lo cual el despacho observa que el reporte no fue realizado dentro de los términos previstos por la ley.*

Que a folio 30 y 271 obra dictamen emitido por la ARL SEGUROS BOLÍVAR, con fecha 21/02/2011, respecto del señor EDGAR GARCÍA HORTÚA, con una Pérdida de Capacidad Laboral de: 27.18% por Accidente de Trabajo.

Que a folio 37 del expediente obra comunicación de fecha 23/10/2012, remitida por la empresa al señor EDGAR GARCÍA HORTÚA, donde le comunican que el contrato de trabajo terminara al vencimiento de la jornada laboral del 10/23/2012, en razón a la terminación de la OBRA O LABOR CONTRATADA.

Que a folio 43 del instructivo obra oficio de fecha 26/07/2013 emitido por el Juzgado 3 civil del circuito de Bucaramanga, mediante el cual le ordenan a la empresa SCHRADER CAMARGO INGENIEROS ASOCIADOS S.A., REINTEGRAR al señor EDGAR GARCÍA HORTÚA, a un cargo de similares condiciones, pero ejecutando labores que no agraven su condición de salud de acuerdo a las recomendaciones médicas.

Que a folio 48 obra comunicación emitida por la empresa SCHRADER CAMARGO INGENIEROS ASOCIADOS S.A., al señor GARCÍA HORTÚA, con asunto: **Información sobre Reubicación Laboral, donde le manifiestan que habida cuenta de la imposibilidad de reubicarlo en un puesto de trabajo DEBIDO A LA TERMINACIÓN DEL PROYECTO** para el cual fue contratado, en respeto a la protección que lo acoge, han tomado la decisión de permitirle permanecer en su casa



"Por la cual se decide un Recurso de Apelación"

mientras se resuelven definitivamente los procesos que cursan ante las autoridades judiciales y administrativas.

Que la ARL SEGUROS BOLÍVAR con fecha 24/01/2011, emitió RECOMENDACIONES DEFINITIVAS, respecto del señor EDGAR GARCÍA HORTÚA, (folio 269-270).

Que mediante AUTO de fecha 10 de marzo del año 2014, se comisiono a la Inspección Segunda de Trabajo, adscrita al Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites, para que adelante el trámite administrativo laboral relacionado con la terminación del contrato de trabajo del trabajador **EDGAR GARCÍA HORTÚA** (folio 176).

Que mediante AUTO 7168001 de fecha 14 de marzo del año 2014, se ORDENO LA APERTURA del trámite administrativo laboral, relacionado con la solicitud de Autorización de TERMINACIÓN DEL CONTRATO de trabajo del señor EDGAR GARCÍA HORTÚA, en el mismo auto se AVOCO conocimiento de las diligencias administrativo laborales y se ORDENO LA PRACTICA DE PRUEBAS (folio 177).

Que mediante comunicación 7168001-0331 de fecha 14 de marzo del año 2014, dirigida a la apoderada judicial de la empresa SCHRADER CAMARGO INGENIEROS ASOCIADOS S.A., se le comunico del inicio de la investigación administrativa laboral para la AUTORIZACIÓN DE TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO del señor Edgar García Hortúa, e igualmente se solicitó alleguen los documentos contemplados en el AUTO de fecha 14/03/2014 a saber: (folio 178).

"1. Solicitar los siguientes documentos.

*Al empleador:*

- *Soporte correspondiente al pago de partes al sistema de seguridad social integral y caja de compensación en los últimos tres (3) meses del trabajador EDGAR GARCÍA HORTÚA.*
- *La discriminación de los cargos de la empresa.*
- *Un documento que describa las competencias o funciones de cada cargo o puesto de trabajo relacionado en la nómina, versus perfil, aptitudes físicas, psicológica y técnica con las que debe contar el trabajador que va a desempeñar el cargo.*
- *Cualquier tipo de documento mediante el cual el empleador pruebe haber agotado todas las posibilidades de reincorporación o reubicación laboral mencionados y que en los puestos existentes en la empresa, empeorarían las condiciones de salud del trabajador"*

Que mediante comunicación 7168001-0332 de fecha 14 de marzo del año 2014, dirigida al señor EDGAR GARCÍA HORTÚA, se le informa que el despacho recibió solicitud de terminación del contrato de trabajo, suscrito entre él y la empresa SCHRADER CAMARGO INGENIEROS ASOCIADOS S.A, de la cual se le corrió el respectivo traslado para que hiciera uso del derecho a la defensa y en aras del debido proceso, e igualmente se le envió copia del AUTO de fecha 14/03/2014 para conocimiento y se le cito a fin de recepcionarle declaración libre de todo apremio (folio 179).

Que mediante radicado 2644 de fecha 31 de marzo de 2014, la apoderada judicial de la empresa SCHRADER CAMARGO INGENIEROS ASOCIADOS S.A., en atención a la comunicación enviada por el Ministerio del trabajo de fecha 14/03/2014, allego la siguiente documentación, (folio 139 al 153):

- Certificado de Aportes a seguridad social del señor EDGAR GARCÍA HORTÚA (1 folio9
- Acta de terminación y recibo final de obra (4 folios).
- Comunicación referente a información sobre reubicación laboral dirigida al señor GARCÍA HORTÚA (1 folio).



"Por la cual se decide un Recurso de Apelación"

Que el día 22 de abril del año 2014, se recibió DECLARACIÓN LIBRE DE TODO APREMIO al señor EDGAR GARCÍA HORTÚA, anexo 5 folios como pruebas en cuanto al estado de salud y otros documentos (folio 192 al 197).

Que mediante Resolución No. 001286 del 29 de septiembre 2014, el grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de la Dirección Territorial de Santander del Ministerio del Trabajo, dispuso: **"ARTÍCULO PRIMERO AUTORIZAR** la terminación del contrato de trabajo suscrito entre el empleador SCHRADER CAMARGO INGENIEROS ASOCIADOS S.A., identificado con NIT: 860036081-2 y dirección en el Km 20, Carretera Central del Norte en Chía – Cundinamarca. Email SCHRADERCAMARGO@SCHRADERCAMARGO.COM.CO, representada legalmente por el gerente general JORGE ALBERTO DÍAZ BOHORQUEZ, identificado con la C.C.N° 91101520 o quien haga sus veces, y el señor **EDGAR GARCIA HORTUA**, identificado con C.C.N° 91270468 y dirección en la Carrera 2 N° 45 – 32. Apto 102. Barrio Campohermoso de Bucaramanga - Santander, por las razones expuestas en la parte motiva del presente proveído; **ARTÍCULO SEGUNDO: NOTIFICAR** a los jurídicamente interesados el contenido de la presente Resolución, advirtiéndoles que contra la presente proceden los recursos de reposición ante el funcionario que la emitió y en subsidio el de apelación ante el inmediato superior Directora Territorial Santander (...)" (folio 212 al 114 y reverso).

Que mediante comunicación 7168001-1176 de fecha 08 de octubre del año 2014, se surtió notificación por AVISO a la empresa SCHRADER CAMARGO INGENIEROS ASOCIADOS S.A., de la Resolución No. 001286 del 29/09/2014 (folio 219).

Que el día 14 de octubre del año 2014, se surtió notificación personal al señor EDGAR GARCÍA DUARTE, de la Resolución No. 001286 del 29/09/2014 (folio 220).

Que mediante radicado 8835 de fecha 24 de octubre del año 2014, a través de apoderado judicial el señor EDGAR GARCÍA HORTÚA, interpuso RECURSO DE REPOSICIÓN y en subsidio el de APELACIÓN contra la Resolución No. 001286 del 29/09/2014 (folio 222 al 244 documentos anexos folio 245 al 298).

Que mediante Resolución No. 000266 de fecha 27 de marzo del año 2015, la Coordinación del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de la Dirección Territorial de Santander del Ministerio del Trabajo, RESOLVIÓ EL RECURSO DE REPOSICIÓN, instaurado por la SCHRADER CAMARGO INGENIEROS ASOCIADOS S.A., el cual en su parte resolutive dispuso: **"ARTÍCULO PRIMERO.- CONFIRMAR** en todas sus partes la Resolución N° 001286 del 29 de septiembre del 2014, por las consideraciones expuestas en el presente proveído; **ARTÍCULO SEGUNDO.- CONCEDER** en el efecto suspensivo el recurso de Apelación interpuesto subsidiariamente por accionante señor EDGAR GARCÍA HORTUA ante la Directora Territorial de Santander, previa comunicación a las partes jurídicamente interesadas" (folio 300 al 302).

Que siendo los competentes para el estudio del recurso de apelación, se procede a desatar dicho recurso, en cumplimiento de la normatividad aplicable a la materia.

#### DEL RECURSO PRESENTADO:

De los argumentos esgrimidos por el apoderado judicial del señor EDGAR GARCÍA HORTÚA, a continuación se transcriben los mismos: (folio 222 al 244).

"Tales Recursos serán argumentados con los hechos relatados a continuación:

1. EDGAR GARCÍA HORTÚA, de cuarenta y cuatro (44) años de edad, se encuentra vinculado con la empresa SCHRADER CAMARGO INGENIEROS ASOCIADOS S.A., con el cargo de Albañil Nivel C, Categoría 5, desde el 21 de septiembre de 2009, con modalidad de contrato de trabajo por el tiempo que dure la realización de una obra o labor



"Por la cual se decide un Recurso de Apelación"

determinada y/o naturaleza de la labor contratada. Al momento de iniciar sus actividades, devengaba un salario mensual de UN MILLÓN TRESCIENTOS DIEZ MIL DIEZ PESOS (\$ 1.310.010), salario que se pagaría quincenalmente.

2. El día veintinueve (29) de septiembre de 2009, el trabajador EDGAR GARCÍA HORTÚA, padeció un accidente de trabajo, cuyo relato táctico es el siguiente: "Al laborar con la barra metálica en área de cimentación de tanques, ésta se deslizó, golpeando en el codo del brazo derecho". El trabajador fue atendido por urgencias en el hospital de Puerto Wilches, hasta el día 01 de octubre del mismo año, pero no por la ADMINISTRADORA DE RIESGOS LABORALES, ARL SEGUROS BOLÍVAR, sino por cuenta de la empresa, situación absurda e incomprensible, teniendo en cuenta que debía ser atendido a la mayor brevedad posible por la ARL y no por ningún otro medio.
3. Solo hasta el mes de febrero del año 2010, el señor EDGAR GARCÍA HORTÚA, fue atendido por la ARP SEGUROS BOLÍVAR; es más, el INFORME DE ACCIDENTE DE TRABAJO DE EMPLEADOR O CONTRATANTE, expedido por la ARP SEGUROS BOLÍVAR, fue diligenciado el día 23 de noviembre de 2009, vale aclarar, casi DOS MESES después de ocurrido el accidente de trabajo.
4. EDGAR GARCÍA HORTÚA fue atendido, según consta en la HISTORIA DE CONSULTA EXTERNA, expedida por la E.S.E. Hospital Edmundo Germán Arias Duarte (Puerto Wilches - Santander), el día 1º de octubre de 2009, confirmando que el señor EDGAR GARCÍA HORTÚA, sufrió un accidente de trabajo el día 29 de septiembre del año 2009. Posteriormente, fue atendido por la empresa REHABILITEMOS LTDA, con fechas del 5 y 8 de octubre del año 2009. Nuevamente atendido por la E.S.E. Hospital Edmundo Germán Arias Duarte, con fecha del 14 de octubre de 2009.
5. Solo hasta el 26 de febrero de 2010, fue visto por la ARP SEGUROS BOLÍVAR, como lo señala la HISTORIA CLÍNICA, expedida en esa fecha. Esto significa que el señor EDGAR GARCÍA HORTÚA, estuvo sin la atención idónea y eficaz durante cinco (5) meses, por razones que en ningún momento ha explicado la empresa demandada. Por ende, la recuperación del Demandante se diluyó y fue ineficaz; además, tan escandalosa demora en la remisión a la ARP, evidenció un comportamiento de mala fe, que acarreo a mi representado, pérdidas irreparables en su calidad de vida, porque es probable, que de haber sido atendido inmediatamente ocurrió el accidente de trabajo, de acuerdo a la normatividad existente, es decir, atendido en 1ª instancia por la ARP SEGUROS BOLÍVAR, el grado de lesión e incapacidad del señor EDGAR GARCÍA HORTÚA, obviamente no sería el mismo.
6. El día 24 de enero de 2011, la ADMINISTRADORA DE RIESGOS LABORALES, SEGUROS BOLÍVAR, comunicó a la empresa SCHRADER CAMARGO INGENIEROS ASOCIADOS S.A., sus RECOMENDACIONES DEFINITIVAS relacionadas con el trabajador EDGAR GARCÍA HORTÚA, que entre otras, fueron las siguientes: "se deben controlar las posiciones de los brazos en antigravedad (brazos suspendidos en el aire), favoreciendo la ejecución de trabajos con los brazos cercanos al cuerpo; continuar con el tratamiento de rehabilitación y controles médicos pendientes; cumplir con las recomendaciones propias del programa de salud ocupacional en la empresa". A su vez, la ADMINISTRADORA DE RIESGOS LABORALES, SEGUROS BOLÍVAR, informa la obligación que acarrea para los empleadores la ley 776 de 2002, en su artículo 8, que manifiesta que: ARTÍCULO 8o. REUBICACIÓN DEL TRABAJADOR. Los empleadores están obligados a ubicar al trabajador incapacitado parcialmente en el cargo que desempeñaba o a proporcionarle un trabajo compatible con sus capacidades y aptitudes, para lo cual deberán efectuar los movimientos de personal que sean necesarios.
7. Después de adelantar el correspondiente tratamiento médico, la ARL SEGUROS BOLÍVAR, mediante escrito con fecha 21 de febrero de 2011, da a conocer al señor EDGAR GARCÍA HORTÚA, el dictamen de calificación de pérdida de su capacidad laboral de manera parcial y permanente, cuyo diagnóstico es el siguiente: "Trauma codo derecho y cirugía por Epicondilitis Lateral Traumática", con una disminución de la capacidad ascendente, correspondiente al 27.18%.
8. La empresa SCHRADER CAMARGO INGENIEROS ASOCIADOS S.A., a través de escrito de fecha 23 de octubre de 2012, comunicó al trabajador EDGAR GARCÍA HORTÚA, su decisión unilateral de dar por terminado su contrato de trabajo, a partir de la misma fecha, desconociendo de manera directa y total la condición de salud del trabajador, sin haber solicitado autorización para su despido al Ministerio del Trabajo, como condición establecida en el artículo 26 de la ley 361 de 1997, en razón a su condición de persona con discapacidad. En el momento del despido anteriormente mencionado, el salario base de liquidación del señor EDGAR GARCÍA HORTÚA, era de DOS MILLONES CUATROCIENTOS CUARENTA Y CUATRO MIL TRESCIENTOS CUARENTA Y NUEVE PESOS M/CTE (\$ 2.444.349)., tal como consta en su respectiva liquidación laboral
9. El 13 de junio de 2013, el señor EDGAR GARCÍA HORTÚA presenta ACCIÓN DE TUTELA, contra la empresa SCHRADER CAMARGO INGENIEROS ASOCIADOS S.A., que correspondió por reparto al JUZGADO NOVENO CIVIL MUNICIPAL de Bucaramanga, cuyo radicado es 2013-00433-00. Sus pretensiones fueron: "Que se tutelen mis derechos a la vida en condiciones dignas, a la salud, a la seguridad social, al mínimo vital, al trabajo, a la estabilidad laboral reforzada por motivo de mi discapacidad, y como consecuencia de lo anterior, se ordene a la empresa SCHRADER



"Por la cual se decide un Recurso de Apelación"

CAMARGO INGENIEROS ASOCIADOS S.A., mi reintegro al empleo que venía desempeñando o en un empleo acorde a las restricciones laborales que poseo y que la empresa conoce; igualmente que se me cancelen los salarios dejados de percibir, a fin de poder cumplir con las obligaciones que he adquirido durante estos meses en que he estado sin ingresos, en razón de mi despido".

10. El 26 junio de 2013, el JUZGADO NOVENO CIVIL MUNICIPAL de Bucaramanga, falla la Acción de Tutela, señalando en su parte resolutive: "Declarar la improcedencia de la presente Acción de Tutela, por ausencia de los requisitos de SUBSIDIARIEDAD, RESIDUALIDAD E INMEDIATEZ, y por no hallar evidente el Juzgado, el PERJUICIO IRREMEDIABLE, de que habla el decreto 2591 de 1991".
11. El 3 de julio de 2013, el señor EDGAR GARCÍA HORTÚA presenta recurso de apelación contra la decisión del Juez de 1ª instancia, relatando los argumentos que lo hacían merecedor de la protección constitucional derivada de la Acción de Tutela. Tal recurso fue estudiado por el JUZGADO TERCERO CIVIL DEL CIRCUITO de Bucaramanga.
12. El 26 de julio de 2013, el JUZGADO TERCERO CIVIL DEL CIRCUITO de Bucaramanga, produce sentencia en la que decide: "PRIMERO. REVOCAR el fallo proferido por el JUZGADO NOVENO CIVIL MUNICIPAL de Bucaramanga, de fecha 26 de junio de 2013, en la acción de tutela formulada por EDGAR GARCÍA HORTÚA, contra la empresa SCHRADER CAMARGO INGENIEROS ASOCIADOS S.A. SEGUNDO. CONCEDER de forma provisional la acción de tutela formulada por EDGAR GARCÍA HORTÚA, contra la empresa SCHRADER CAMARGO INGENIEROS ASOCIADOS S.A., por lo expuesto en la parte motiva. TERCERO. ORDENAR a la empresa SCHRADER CAMARGO INGENIEROS ASOCIADOS S.A., que en el término de cuarenta y ocho (48) horas contadas a partir de la notificación de la presente decisión, proceda a REINTEGRAR A EDGAR GARCÍA HORTÚA, a un cargo de similares condiciones, pero ejecutando labores que no agraven su condición de salud, de acuerdo a las recomendaciones médicas, cancelándole los salarios que se causen desde el momento de su vinculación, así como los aportes a seguridad social, pensión y ARL que se venían realizando, y que se derivan de su relación laboral, mientras se tramita la autorización del Inspector de Trabajo, para dar por finalizado el contrato laboral que lo sujeta con el accionante, a efectos de que éste verificara la legalidad de la desvinculación".
13. El 5 de agosto de 2013, el señor EDGAR GARCÍA HORTÚA fue reintegrado a su trabajo.
14. A la fecha, al señor EDGAR GARCÍA HORTÚA no se le han pagado los salarios, cesantías, vacaciones y demás prestaciones sociales, dejadas de percibir desde el veintitrés (23) de octubre de 2012, hasta el momento de su reintegro, acaecido el cinco (5) de agosto de 2013. Lo anterior sustentado en que el despido no debió haberse producido ya que el empleador no tenía la correspondiente autorización del Ministerio del Trabajo, debido a la limitación en la capacidad laboral parcial y permanente del señor EDGAR GARCÍA HORTÚA. Por tanto, se infiere que su despido se originó debido a su condición de discapacidad, de acuerdo con lo preceptuado en la ley 361 de 1997.
15. A la fecha, al señor EDGAR GARCÍA HORTÚA no se le ha pagado la INDEMNIZACIÓN prevista en el inciso 2o del artículo 26 de la ley 361 de 1997, al haber sido despedido sin justa causa y, sin haber existido en momento alguno, la autorización de despido por parte del Ministerio del Trabajo.
16. La empresa SCHRADER CAMARGO INGENIEROS ASOCIADOS S.A., en cabeza de su representante legal o de quien haga sus veces, DESPIDIÓ SIN JUSTA CAUSA Y SIN AUTORIZACIÓN DEL MINISTERIO DE TRABAJO, al señor EDGAR GARCÍA HORTÚA, quien presenta una pérdida de su capacidad laboral, parcial y permanente, de un 27.18%, derivada de un accidente de trabajo; pérdida certificada por la ARL SEGUROS BOLÍVAR, desde el día 23 de octubre de 2012, hasta el 5 de agosto de 2013, fecha en la que fue reintegrado a su trabajo, en cumplimiento de orden proferida en 2a instancia, por el JUZGADO TERCERO CIVIL DEL CIRCUITO de Bucaramanga, en cumplimiento de una Acción de Tutela.
17. La empresa SCHRADER CAMARGO INGENIEROS ASOCIADOS S.A., jamás explicó las razones que tuvo para obrar de mala fe y no remitir al trabajador directamente a la ARL SEGUROS BOLÍVAR.
18. La empresa SCHRADER CAMARGO INGENIEROS ASOCIADOS S.A., debe continuar, de manera DEFINITIVA, EL CONTRATO LABORAL DEL SEÑOR EDGAR GARCÍA HORTÚA, teniendo en cuenta las recomendaciones permanentes expedidas por la ARL SEGUROS BOLÍVAR.
19. La empresa SCHRADER CAMARGO INGENIEROS ASOCIADOS S.A., en cabeza de su representante legal o de quien haga sus veces, no ha pagado los dineros a que tiene derecho el señor EDGAR GARCÍA HORTÚA, por concepto de SALARIOS, dejados de percibir desde el día 23 de octubre de 2012, hasta el 5 de agosto de 2013, por la suma de VENTIDOS MILLONES NOVECIENTOS SETENTA Y SEIS MIL OCHOCIENTOS OCHENTA PESOS M/CTE (\$ 22.976.880).



"Por la cual se decide un Recurso de Apelación"

20. La empresa SCHRADER CAMARGO INGENIEROS ASOCIADOS S.A., en cabeza de su representante legal o de quien haga sus veces, no ha pagado los dineros a que tiene derecho el señor EDGAR GARCÍA HORTUA, por concepto de SANCIÓN MORATORIA POR EL NO PAGO DE LAS PRESTACIONES, CONTEMPLADA EN EL ARTÍCULO 65 DEL CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO, desde el día 23 de octubre de 2012, hasta LA FECHA (30 DE mayo de 2014) por la suma de CUARENTA Y SIETE MILLONES CUATROCIENTOS VEINTE MIL TRESCIENTOS SETENTA PESOS M/CTE (\$ 47.420.370).

21. La empresa SCHRADER CAMARGO INGENIEROS ASOCIADOS S.A., en cabeza de su representante legal o de quien haga sus veces, no ha pagado los dineros a los que tiene derecho el señor EDGAR GARCÍA HORTUA, por concepto de CESANTÍAS, desde el día 23 de octubre de 2012, hasta el 5 de agosto de 2013, por la suma de UN MILLÓN NOVECIENTOS CATORCE MIL SETECIENTOS CUARENTA PESOS M/CTE (\$ 1.914.740).

22. La empresa SCHRADER CAMARGO INGENIEROS ASOCIADOS S.A., en cabeza de su representante legal o de quien haga sus veces, no ha pagado los dineros a que tiene derecho el señor EDGAR GARCÍA HORTUA, por concepto de INTERESES A LAS CESANTÍAS, desde el día 23 de octubre de 2012, hasta el 5 de agosto de 2013, por la suma de CIENTO SETENTA Y NUEVE MIL NOVECIENTOS OCHENTA Y CINCO PESOS M/CTE (\$ 179.985).

23. La empresa SCHRADER CAMARGO INGENIEROS ASOCIADOS S.A., en cabeza de su representante legal o de quien haga sus veces, no ha pagado los dineros a que tiene derecho el señor EDGAR GARCÍA HORTUA, por concepto de PRIMA DE SERVICIOS, desde el día 23 de octubre de 2012, hasta el 5 de agosto de 2013, por la suma de UN MILLÓN NOVECIENTOS CATORCE MIL SETECIENTOS CUARENTA PESOS M/CTE (\$ 1.914.740).

24. La empresa SCHRADER CAMARGO INGENIEROS ASOCIADOS S.A., en cabeza de su representante legal o de quien haga sus veces, no ha pagado los dineros a que tiene derecho el señor EDGAR GARCÍA HORTUA, por concepto de VACACIONES, desde el día 23 de octubre de 2012, hasta el 5 de agosto de 2013 por la suma de SEISCIENTOS VENTICUATRO MIL CUATROCIENTOS TREINTA PESOS M/CTE (\$ 957.370).

25. La empresa SCHRADER CAMARGO INGENIEROS ASOCIADOS S.A., en cabeza de su representante legal o de quien haga sus veces, no ha pagado los dineros a que tiene derecho el señor EDGAR GARCÍA HORTUA, por concepto de INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO EN CONDICIÓN DE DISCAPACIDAD, presente en el artículo 26 de la ley 361 de 1997, por la suma de CATORCE MILLONES SEISCIENTOS SESENTA Y SEIS MIL NOVENTA Y CUATRO PESOS M/CTE (\$ 14.666.094).

26. La empresa SCHRADER CAMARGO INGENIEROS ASOCIADOS S.A., en cabeza de su representante legal o de quien haga sus veces, no ha realizado los pagos correspondientes a los aportes de las entidades de la SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD, PENSIÓN, ARL Y CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR, a que tiene derecho el señor EDGAR GARCÍA HORTUA, desde el día 23 de octubre de 2012, hasta el 5 de agosto de 2013.

27. Actualmente, el señor EDGAR GARCÍA HORTUA, se encuentra realizando unos procedimientos y valoraciones médicas en Bogotá, por medio de la ARL, debido a que van a instalar en su organismo, un dispositivo que ayude a mitigar los constantes dolores padecidos por mi cliente, dolencias y malestares acaecidos por el accidente laboral sufrido por él mismo.

28. Se solicita de manera respetuosa, tener en cuenta toda la información referida y enumerada anteriormente, de donde se infiere con alto grado de certeza, el comportamiento ilegal y de mala fe, por parte de la empresa SCHRADER CAMARGO INGENIEROS ASOCIADOS S.A., y como ha perjudicado derechos fundamentales (Vida en condiciones dignas, Dignidad, Estabilidad Laboral Reforzada) del señor EDGAR GARCÍA HORTUA. Además, se informa a su despacho que todo lo relatado anteriormente, es objeto de Demanda Ordinaria Laboral en el Juzgado Laboral del Circuito de Barrancabermeja, bajo el Radicado 2014-229.

Es por todo esto que se considera absurda, fuera de foco, y totalmente incoherente, la petición elevada por la empresa SCHRADER CAMARGO INGENIEROS ASOCIADOS S.A., ante su despacho."

Así las cosas, se solicita que se revoque la decisión tomada en 1ª instancia y se ratifique y garantice la Estabilidad Laboral Reforzada a la que tiene derecho el señor EDGAR GARCÍA HORTUA".

Que siendo los competentes para el estudio del recurso de apelación, se procede a desatar dicho recurso, en cumplimiento de la normatividad aplicable a la materia.



"Por la cual se decide un Recurso de Apelación"

**PARA RESOLVER ESTE DESPACHO CONSIDERA:**

En cumplimiento de las facultades legales, en especial de las conferidas por el Decreto 4108 del 02 de noviembre de 2011, Resolución Ministerial 0404 del 22/03/2012, Resolución Ministerial 2143 del 28/05/2014 y atendiendo al principio Constitucional de la doble instancia y al tenor de lo dispuesto en el artículo 74 del C.P.A.C.A. - Ley 1437/2011, LA DIRECCIÓN TERRITORIAL SANTANDER DEL MINISTERIO DEL TRABAJO, ostenta la competencia para decidir los asuntos que en segunda instancia se generen por las actuaciones de La Coordinación del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de la Dirección Territorial de Santander del Ministerio del Trabajo; por consiguiente el despacho procederá a pronunciarse así:

• **DEL RECURSO DE REPOSICIÓN Y EN SUBSIDIO EL DE APELACIÓN:**

Encuentra el despacho que es procedente el estudio del recurso propuesto contra la Resolución No. 001286 de fecha 29/09/2014, de conformidad con lo dispuesto por los artículos 74, 76 y 77 del C.P.A.C.A - Ley 1437 de 2011; los cuales establecen:

**ARTÍCULO 74. RECURSOS CONTRA LOS ACTOS ADMINISTRATIVOS.** *Por regla general, contra los actos definitivos procederán los siguientes recursos:*

1. *El de reposición, ante quien expidió la decisión para que la aclare, modifique, adicione o revoque.*

2. *El de apelación, para ante el inmediato superior administrativo o funcional con el mismo propósito.*

*No habrá apelación de las decisiones de los Ministros, Directores de Departamento Administrativo, superintendentes y representantes legales de las entidades descentralizadas ni de los directores u organismos superiores de los órganos constitucionales autónomos.*

*Tampoco serán apelables aquellas decisiones proferidas por los representantes legales y jefes superiores de las entidades y organismos del nivel territorial.*

3. *El de queja, cuando se rechace el de apelación.*

*El recurso de queja es facultativo y podrá interponerse directamente ante el superior del funcionario que dictó la decisión, mediante escrito al que deberá acompañarse copia de la providencia que haya negado el recurso.*

*De este recurso se podrá hacer uso dentro de los cinco (5) días siguientes a la notificación de la decisión.*

*Recibido el escrito, el superior ordenará inmediatamente la remisión del expediente, y decidirá lo que sea del caso.*

**ARTÍCULO 76. OPORTUNIDAD Y PRESENTACIÓN.** *Los recursos de reposición y apelación deberán interponerse por escrito en la diligencia de notificación personal, o dentro de los diez (10) días siguientes a ella, o a la notificación por aviso, o al vencimiento del término de publicación, según el caso. Los recursos contra los actos presuntos podrán interponerse en cualquier tiempo, salvo en el evento en que se haya acudido ante el juez.*

*Los recursos se presentarán ante el funcionario que dictó la decisión, salvo lo dispuesto para el de queja, y si quien fuere competente no quisiere recibirlos podrán presentarse ante el procurador regional o ante el personero municipal, para que ordene recibirlos y tramitarlos, e imponga las sanciones correspondientes, si a ello hubiere lugar.*

*El recurso de apelación podrá interponerse directamente, o como subsidiario del de reposición y cuando proceda será obligatorio para acceder a la jurisdicción.*

*Los recursos de reposición y de queja no serán obligatorios.*

**ARTÍCULO 77. REQUISITOS.** *Por regla general los recursos se interpondrán por escrito que no requiere de presentación personal si quien lo presenta ha sido reconocido en la actuación. Igualmente, podrán presentarse por medios electrónicos.*

*Los recursos deberán reunir, además, los siguientes requisitos:*

1. *Interponerse dentro del plazo legal, por el interesado o su representante o apoderado debidamente constituido.*

2. *Sustentarse con expresión concreta de los motivos de inconformidad.*

3. *Solicitar y aportar las pruebas que se pretende hacer valer.*

4. *Indicar el nombre y la dirección del recurrente, así como la dirección electrónica si desea ser notificado por este medio.*

*Sólo los abogados en ejercicio podrán ser apoderados. Si el recurrente obra como agente oficioso, deberá acreditar la calidad de abogado en ejercicio, y prestar la caución que se le señale para garantizar que la persona por quien obra ratificará su actuación dentro del término de dos (2) meses.*



"Por la cual se decide un Recurso de Apelación"

*Si no hay ratificación se hará efectiva la caución y se archivará el expediente.*

*Para el trámite del recurso el recurrente no está en la obligación de pagar la suma que el acto recurrido le exija.*

*Con todo, podrá pagar lo que reconoce deber.*

• **PRONUNCIAMIENTOS JURISPRUDENCIALES:**

La Sala Novena de Revisión de la Corte Constitucional, mediante Sentencia T-041/14, M.P. Dr LUIS ERNESTO VARGAS SILVA, dispuso que:

**ESTABILIDAD LABORAL FRENTE A CUALQUIER TIPO DE VINCULACION LABORAL**

*Para esta Corte, la garantía de la estabilidad en el empleo cobija todas las modalidades de contratos, incluidos los que suscriben las empresas de servicios temporales, los cuales tienen, en principio, una vigencia condicionada al cumplimiento pactado o a la finalización de la obra. Lo anterior, por cuanto el principio de estabilidad en el empleo se predica de todos los trabajadores, sin distingo de la naturaleza del vínculo contractual, en tanto lo que se busca es asegurar al empleado la certeza mínima de que el vínculo laboral contraído no se romperá de manera abrupta y sorpresiva, de manera tal que este no quede expuesto, en forma permanente, a perder su trabajo y con él los ingresos que permiten su propio sustento y el de su familia, por la decisión arbitraria del empleador. (...)*

*En relación con el tipo de vinculación laboral, esta Corporación ha dicho que si bien por el tipo de contrato pueden existir causas objetivas para el despido de un trabajador, cuando se trate de personas que gozan de estabilidad laboral reforzada dichas causales no son suficientes si no se cumplen con las cargas contenidas el artículo 26 de la ley 361 de 1997 y la comprobación de una causal objetiva. Por ejemplo, en sentencia T-864 de 2011, este Tribunal dijo que si bien la expiración del plazo pactado en los contratos a término fijo es una causa objetiva para terminar el contrato de un trabajador, cuando opere la estabilidad laboral reforzada no es posible aplicar esta regla[28]. En otras palabras, **"en los casos en los que una persona ha suscrito un contrato laboral, y se encuentra cobijada por el principio de estabilidad laboral reforzada, la expiración del plazo no es razón suficiente para justificar el despido de la persona sin que medie la autorización de la Oficina del Trabajo"** (negrilla del despacho).*

*Igualmente sucede con el caso de los contratos de obra. La Corte ha sostenido que a pesar de que la terminación de la obra sea una causal para finalizar el contrato de una persona, en los casos de estabilidad laboral reforzada tales reglas no aplican de la misma forma. Al igual que en el contrato a término fijo, el empleador tendrá que cumplir con las cargas impuestas por el artículo 26 de la Ley 361 de 1997. (Negrilla y subrayo del despacho)*

*En consecuencia, para este Tribunal "como la estabilidad laboral reforzada se amplió para las personas con afectaciones de su salud sin consideración a una previa calificación, **igualmente evolucionó en considerar que no sólo aplicaba para los contratos a término indefinido sino también para aquellos de duración específica como los contratos de labor u obra**"[30]. En el mismo sentido, "(...) la jurisprudencia constitucional ha reconocido que la simple finalización de un contrato laboral de tales características, **arguyendo la culminación de la labor, no es una razón suficiente para dar por terminado un vínculo de esta naturaleza, en especial, si la empresa escudada en la finalización del contrato de obra, desconoce los requisitos legales para su terminación o finiquita un contrato bajo supuestos que denoten discriminación.** Estas consideraciones resultan particularmente relevantes cuando se trata de la terminación de contratos laborales celebrados con personas en condiciones de debilidad manifiesta"[31]. Ello quiere decir que en los casos de estabilidad laboral reforzada si la causa del contrato se mantiene, el vínculo laboral deberá igualmente continuar[32]. (...) (Negrilla del despacho)*



"Por la cual se decide un Recurso de Apelación"

Como se aprecia, si bien esta Corte distingue entre el tipo de vinculación laboral y las condiciones contractuales del trabajador, ello no parece ser razón suficiente para negar la protección laboral reforzada a los trabajadores. Es decir, **la estabilidad laboral reforzada es una garantía del trabajador en condición de vulnerabilidad independientemente del tipo de contrato laboral que tenga.** (...) (Negrilla del despacho)

En síntesis, la garantía de estabilidad laboral reforzada (i) protege a aquellos trabajadores que padezcan algún tipo de limitación física o psicológica que no les permita realizar su trabajo regularmente, independientemente del tipo de vinculación, para que su relación laboral no sea terminada en razón a esa limitación. En consecuencia, son beneficiarios del (ii) artículo 26 de la ley 361 de 1997 que le impone al empleador, si quiere efectuar el despido, (iii) demostrar (inversión de la carga de la prueba) una causa objetiva (no discriminatoria), (iv) solicitar autorización a la oficina del trabajo y (v) pagarle una indemnización de 180 días de salario. Si se incumplen estos deberes, (vi) el despido será ineficaz y por tanto se deberá reintegrar y, según el caso, reubicar al trabajador afectado. En todo caso (vii), si no se tiene certeza sobre el grado de discapacidad, el amparo será transitorio. De lo contrario, definitivo.

La Sala Novena de Revisión de la Corte Constitucional, mediante Sentencia T-018/13, M.P. LUIS ERNESTO VARGAS SILVA, dispuso lo siguiente:

(...) La estabilidad laboral reforzada ha sido definida como "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". **Al mismo tiempo esta garantía implica que el empleador tiene la obligación de reubicar al trabajador discapacitado "en un puesto de trabajo que le permita maximizar su productividad y alcanzar su realización profesional.** Ello significa que el núcleo esencial del referido derecho en los discapacitados no se agota en el permiso de la autoridad de trabajo correspondiente, **por el contrario el empleador también está obligado a intentar la reubicación de la persona en un cargo de acuerdo a su estado de salud"** (negrilla y subrayo del despacho)

En desarrollo de lo anterior, el legislador expidió la Ley 361 de 1997 a través de la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitaciones. El artículo 26 de la norma en comento regula la estabilidad laboral reforzada en personas discapacitadas. De ahí que establece para el empleador la prohibición de despedir o terminar los contratos de trabajo en razón de la limitación que sufra el trabajador, salvo que medie autorización de la oficina del trabajo. Según la literalidad de la disposición, quienes procedan en forma contraria a ella, estarán obligados al pago de una indemnización equivalente a ciento ochenta días de salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a las que hubiere lugar de conformidad con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen o complementen (...)

La Sala Novena de Revisión de la Corte Constitucional, mediante Sentencia T-041/14, M.P. LUIS ERNESTO VARGAS SILVA, hizo los siguientes pronunciamientos:

**(...) ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA RESPECTO DE PERSONAS CON LIMITACIONES-Protección/GARANTIAS CONSTITUCIONALES DE LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA RESPECTO DE SUJETOS CON LIMITACIONES-Reiteración de jurisprudencia.**

Esta protección constitucional, implica que "aquellas personas que se encuentren en un estado de vulnerabilidad manifiesta deben ser protegidas y no pueden ser desvinculadas sin



"Por la cual se decide un Recurso de Apelación"

que medie una autorización especial". Si bien todos los trabajadores tienen el derecho a no ser despedidos de manera abrupta, esa estabilidad adquiere el carácter de reforzada cuando se trate de, entre otros, personas en condición de discapacidad o en general con limitaciones físicas y/o psicológicas para realizar su trabajo. **A estos sujetos se les debe respetar "la permanencia en el empleo (...) luego de haber adquirido la respectiva limitación física, sensorial o psicológica, como medida de protección especial y en conformidad con su capacidad laboral"**. Así las cosas, la jurisprudencia constitucional ha establecido que esta garantía constitucional, es predicable de aquellos sujetos con limitaciones de salud para desarrollar cierto tipo de actividades laborales. Cobija a quienes padecen algún tipo de problema en su estado de salud que les impide realizar sus funciones (...) (negrilla del despacho)

### **ESTABILIDAD LABORAL FRENTE A CUALQUIER TIPO DE VINCULACION LABORAL**

Para esta Corte, la garantía de la estabilidad en el empleo **cobija todas las modalidades de contratos**, incluidos los que suscriben las empresas de servicios temporales, los cuales tienen, en principio, una vigencia condicionada al cumplimiento pactado o a la finalización de la obra. Lo anterior, por cuanto el principio de estabilidad en el empleo se predica de todos los trabajadores, sin distinción de la naturaleza del vínculo contractual, en tanto lo que se busca es asegurar al empleado la certeza mínima de que el vínculo laboral contraído no se romperá de manera abrupta y sorpresiva, de manera tal que este no quede expuesto, en forma permanente, a perder su trabajo y con él los ingresos que permiten su propio sustento y el de su familia, por la decisión arbitraria del empleador (...) (negrilla y subrayó del despacho).

La Sala Séptima de Revisión de tutelas de la Corte Constitucional, mediante Sentencia T-754/12, M.P. JORGE IGNACIO PRETELT CHALJUB, hizo los siguientes señalamientos:

#### **(...) ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE LAS PERSONAS EN SITUACIÓN DE DEBILIDAD MANIFIESTA E INDEFENSIÓN COMO RESULTADO DEL DETERIORO DE SU ESTADO DE SALUD. REITERACIÓN JURISPRUDENCIAL.**

El derecho al trabajo está atado a unos principios mínimos fundamentales consagrados en el artículo 23 de la Constitución Política de 1991. Uno de estos, consiste en que, cuando el trabajador es una persona en situación de vulnerabilidad, tiene derecho a la estabilidad laboral reforzada, es decir, que dado el padecimiento de ciertas condiciones, determinadas por factores sociales, económicos, de salud, entre otros, cuenta con la posibilidad de permanencia en el empleo como medida de protección a su especial condición, lo que se traduce en que goza de cierta seguridad en la continuidad de la relación laboral. Esto se materializa en la posibilidad de no poder ser despedido mientras no exista una de las causales que la ley ha contemplado como justa causa de despido y bajo la autorización del Ministerio de la Protección Social (...)

En virtud del artículo 23, y de otros que se relacionan con la protección que el Estado debe dar a quienes se encuentran en situación de indefensión o debilidad manifiesta, por las condiciones físicas, sociales, económicas o de salud que afrontan, la Corte ha sostenido que en el marco de las relaciones de trabajo, la protección especial a estas personas implica la titularidad del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada, esto es, el derecho a conservar el empleo, a no ser despedido en razón de su situación de vulnerabilidad, a permanecer en él hasta que se configure una causal objetiva que amerite la desvinculación



"Por la cual se decide un Recurso de Apelación"

laboral y a que el inspector de trabajo o la autoridad que haga sus veces, autorice el despido con base en la verificación previa de dicha causal (...).

Al respecto, en la Sentencia C-531 de 2000, al analizar la constitucionalidad del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 "Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación y se dictan otras disposiciones", que dispone la prohibición de despedir de su trabajo a una persona con limitaciones físicas o mentales por razones relacionadas con su situación especial -salvo en los casos en que medie autorización del inspector de trabajo, la Corte indicó:

(...) la efectividad del ejercicio del derecho al trabajo, como ocurre para cualquier otro trabajador, está sometida a la vigencia directa en las relaciones laborales de unos principios mínimos fundamentales establecidos en el artículo 53 de la Carta Política. Cuando la parte trabajadora de dicha relación está conformada por un discapacitado, uno de ellos adquiere principal prevalencia, **como es el principio a la estabilidad en el empleo, es decir a permanecer en él y de gozar de cierta seguridad en la continuidad del vínculo laboral contraído, mientras no exista una causal justificativa del despido, como consecuencia de la protección especial laboral de la cual se viene hablando con respecto a este grupo de personas.**

**Tal seguridad ha sido identificada como una "estabilidad laboral reforzada" que a la vez constituye un derecho constitucional, igualmente predicable de otros grupos sociales como sucede con las mujeres embarazadas y los trabajadores aforados, (...)" (negrilla del despacho).**

• **DEL RECURSO PRESENTADO:**

Es preciso señalar antes de entrar en materia que tal como se puede evidenciar dentro del plenario (folio 222 al 244) y como quedó plasmado en esta providencia, el recurrente mediante el escrito que presentó los recursos, básicamente plasmó sus argumentos en los hechos que allí relata, por lo cual no se observa de manera clara y concisa cuales son los motivos de inconformidad respecto de la resolución No. 0001286 del 29/09/2014; lo anterior en razón a que relata una serie de reclamaciones de índole laboral, lo cual no es objeto del presente trámite administrativo laboral, sin embargo y con el fin principal de darle claridad al asunto bajo estudio se realizaran los siguientes pronunciamientos:

Para entrar en contexto nos remitimos en principio a la Ley 361 de 1997 la cual dispuso lo siguiente:

(..) "**Artículo 26°.-** Modificado por el art. 137, Decreto Nacional 019 de 2012. En ningún caso la limitación de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona **limitada** podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.

No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren" (..).



"Por la cual se decide un Recurso de Apelación"

También debemos traer a colación lo dispuesto por la LEY 776 DE 2002, la cual dispuso que:

(..) **ARTÍCULO 2: INCAPACIDAD TEMPORAL.** *Se entiende por incapacidad temporal, aquella que según el cuadro agudo de la enfermedad o lesión que presente el afiliado al Sistema General de Riesgos Profesionales, le impida desempeñar su capacidad laboral por un tiempo determinado.*

**ARTÍCULO 4: REINCORPORACIÓN AL TRABAJO.** *Al terminar el período de incapacidad temporal, los empleadores están obligados, si el trabajador recupera su capacidad de trabajo, a ubicarlo en el cargo que desempeñaba, o a reubicarlo en cualquier otro para el cual esté capacitado, de la misma categoría.*

**ARTÍCULO 8: REUBICACIÓN DEL TRABAJADOR.** Los empleadores están obligados a reubicar al trabajador incapacitado parcialmente en el cargo que desempeñaba o a proporcionarle un trabajo compatible con sus capacidades y aptitudes, para lo cual deberán efectuar los movimientos de personal que sean necesarios (...) (negrilla y subrayó del despacho).

De acuerdo con lo previsto por la Ley 776 de 2002, y conforme a las RECOMENDACIONES LABORALES DEFINITIVAS emitidas por la ARL SEGUROS BOLÍVAR, respecto del señor EDGAR GARCÍA HORTÚA, (folio 269-270); donde la ARL señala además que de acuerdo con el artículo 8 de la Ley 776 de 2002, "Los empleadores están obligados a ubicar al trabajador incapacitado parcialmente en el cargo que desempeñaba o proporcionarle un trabajo compatible con sus capacidades y aptitudes, para lo cual deberán efectuar los movimientos de personal que sean necesarios"; Como lo determina la norma en cita, las reubicaciones laborales son de obligatorio cumplimiento por parte del EMPLEADOR en este caso la empresa SCHRADER CAMARGO INGENIEROS ASOCIADOS S.A.

De conformidad con el dictamen emitido por la ARL SEGUROS BOLÍVAR, con fecha 21/02/2011 (folio 30 y 271), el señor EDGAR GARCÍA HORTÚA, tiene una Pérdida de Capacidad Laboral de: 27.18% como consecuencia del Accidente de Trabajo, por consiguiente esta cobijado por la garantía constitucional determinada como ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA, garantía que implica que el empleador tiene la OBLIGACIÓN DE REUBICAR AL TRABAJADOR DISCAPACITADO "en un puesto de trabajo que le permita maximizar su productividad y alcanzar su realización profesional", acorde con sus condiciones de salud, recomendaciones y/o restricciones a lugar.

Encuentra el despacho, que una vez examinados los documentos obrantes en el expediente no se pudo determinar sumariamente que la empresa SCHRADER CAMARGO INGENIEROS ASOCIADOS S.A., haya adelantado o AGOTADO LA OBLIGACIÓN LEGAL que le asiste en su carácter de empleador, respecto de la REUBICACIÓN del señor GARCÍA HORTÚA, en cumplimiento con las recomendaciones definitivas emitidas por la ARL SEGUROS BOLÍVAR, las cuales fueron comunicadas al empleador el día 28 de enero del año 2011 (folio 269-270).

Encontramos dentro del plenario a folio 48, que la empresa mediante comunicación dirigida al señor GARCÍA HORTÚA, con "ASUNTO: Información sobre reubicación laboral" le comunica que habida cuenta de la imposibilidad de reubicarlo en un puesto de trabajo debido a la terminación del proyecto para el cual fue contratado (...) han tomado la decisión de permitirle que permanezca en su casa mientras se resuelven definitivamente los procesos que cursan ante las autoridades judiciales y administrativas correspondientes, sin que tenga la obligación de prestar el servicio para el que fue contratado y aun así, continuar percibiendo su salario básico en condiciones de normalidad; ante esta situación notamos que el EMPLEADOR NO HA AGOTADO LOS TRÁMITES NECESARIOS A FIN DE LOGRAR LA REUBICACIÓN, acorde con las limitaciones de salud del señor GARCÍA HORTÚA, a fin de garantizarle al trabajador la permanencia en el empleo como medida de protección a su especial condición; por el contrario la solución que le han dado es que permanezca



"Por la cual se decide un Recurso de Apelación"

en su casa mientras se resuelve los procesos que cursan antes las autoridades respectivas, medida que no es de recibo, toda vez que al tener a un trabajador sin funciones a cargo esto conlleva a que al no sentirse útil laboralmente pueda antes es empeorar su estado de salud.

Luego de un análisis de los documentos obrantes en el expediente, se pudo determinar que no obra prueba sumaria donde se pueda determinar que la empresa SCHRADER CAMARGO INGENIEROS ASOCIADOS S.A., **hubiese finalizado su objeto social para el cual fue constituida la empresa para el momento de la radicación de la solicitud**, es decir que su **objeto haya finiquitado** y por ende la prestación de los servicios del trabajador EDGAR GARCÍA HORTÚA, en igual sentido se debe precisar que al empleador podría REUBICAR al señor GARCÍA HORTÚA, en **cualquiera de los proyectos que ejecuta de acuerdo con las recomendaciones emitidas por la ARL**, lo anterior en consideración a que la Jurisprudencia así lo ha dicho que se deben agotar todas las herramientas posibles a fin de lograr LA REUBICACIÓN de los trabajadores amparados por ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA, en aras de respetarles el **principio a la estabilidad en el empleo y la continuidad del vínculo laboral**; Por consiguiente una vez más se ratifica que el EMPLEADOR no ha emprendido las medidas necesarias a fin de lograr la correspondiente reubicación.

Se debe traer a contexto lo dispuesto por el despacho del funcionario instructor mediante AUTO de fecha 14/03/2014, mediante el cual se DECRETO LA PRÁCTICA DE PRUEBAS a saber: (folio 177).

"1. Solicitar los siguientes documentos.

**Al empleador:**

- *Soporte correspondiente al pago de partes al sistema de seguridad social integral y caja de compensación en los últimos tres (3) meses del trabajador EDGAR GARCÍA HORTÚA.*
- *La discriminación de los cargos de la empresa.*
- *Un documento que describa las competencias o funciones de cada cargo o puesto de trabajo relacionado en la nómina, versus perfil, aptitudes físicas, psicológica y técnica con las que debe contar el trabajador que va a desempeñar el cargo.*
- *Cualquier tipo de documento mediante el cual el empleador pruebe haber agotado todas las posibilidades de reincorporación o reubicación laboral mencionados y que en los puestos existentes en la empresa, empeorarían las condiciones de salud del trabajador"*

De acuerdo con los documentos obrantes en el expediente se determina que el EMPLEADOR SCHRADER CAMARGO INGENIEROS ASOCIADOS S.A., no allegó la totalidad de los documentos y/o soportes solicitados; Nótese además que mediante radicado 2644 del 31/03/2014, el empleador dio respuesta al requerimiento de documentos conforme al AUTO que precede, y de donde se evidencia que con respecto a los documentos que se señalan a continuación no hizo manifestación alguna:

- *La discriminación de los cargos de la empresa.*
- *Un documento que describa las competencias o funciones de cada cargo o puesto de trabajo relacionado en la nómina, versus perfil, aptitudes físicas, psicológica y técnica con las que debe contar el trabajador que va a desempeñar el cargo.*
- *Cualquier tipo de documento mediante el cual el empleador pruebe haber agotado todas las posibilidades de reincorporación o reubicación laboral mencionados y que en los puestos existentes en la empresa, empeorarían las condiciones de salud del trabajador"*



"Por la cual se decide un Recurso de Apelación"

De lo anterior se infiere que el empleador omitió el deber legal que le asistía con respecto a adelantar las acciones necesarias y conducentes a fin de lograr la REUBICACIÓN del señor GARCÍA HORTÚA, para en su defecto una vez agotadas todas las acciones en búsqueda de la reubicación laboral, poder entrar a determinar que ésta no era posible.

Tampoco se observa en el plenario que el EMPLEADOR haya dado aplicación a lo dispuesto por el MANUAL GUÍA DE REHABILITACIÓN Y REINCORPORACIÓN OCUPACIONAL, con respecto al trabajador EDGAR GARCÍA HORTÚA, toda vez que ésta es otra de las instancias que debe agotar el EMPLEADOR a través del responsable del Programa de Salud Ocupacional de la empresa en coordinación con la ARL, a fin de estudiar todas las posibilidades de reincorporación ocupacional del trabajador.

No se evidencia dentro del plenario que la empresa haya realizado gestiones ante la ARL SEGUROS BOLÍVAR y/o ante quien corresponda, con respecto al ESTUDIO DEL PUESTO de trabajo del señor GARCÍA HORTÚA, siendo esta actividad de responsabilidad absoluta del empleador y la cual busca un fin primordial el cual es garantizarle todos los derechos inherentes al trabajador por su condición especial en conexidad con el Fuero por Estabilidad Laboral Reforzada.

Así mismo se debe traer a contexto que el derecho a la estabilidad laboral reforzada surge de la ponderación que ha hecho la jurisprudencia respecto a los mandatos constitucionales que nutren las relaciones laborales y que fueron recopilados en el artículo 53 de la Nuestra Carta Magna; estos principios fundamentales determinan el adecuado equilibrio en que debe fundarse la dicotomía libertad de empresa y la autonomía privada de la voluntad, frente a los postulados que deben regir la relación laboral-contractual en condiciones dignas y justas.

En conclusión y en virtud del derecho a la estabilidad laboral reforzada, el trabajador que se encuentre en una situación de debilidad manifiesta como resultado de la grave afectación de su salud, tiene derecho a conservar su trabajo, a no ser despedido en razón de su situación de vulnerabilidad y a permanecer en él hasta que se configure una causal objetiva que amerite su desvinculación laboral; por consiguiente el despacho encuentra procedente REVOCAR el acto administrativo mediante el cual se había AUTORIZADO la terminación del Contrato de Trabajo del señor EDGAR GARCÍA HORTÚA, y en su lugar NEGAR la Autorización solicitada, sin perjuicio de que la empresa presente nueva solicitud con el lleno de los requisitos establecidos para tal fin.

En consecuencia de lo anteriormente expuesto, y sin más consideraciones porque las que anteceden son suficientes, el Despacho resolverá **REVOCAR** lo dispuesto en la Resolución No. 001286 de fecha 29/09/2014, expedida por La Coordinación del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de la Dirección Territorial de Santander del Ministerio del Trabajo.

En mérito de lo anterior, **LA DIRECCIÓN TERRITORIAL DE SANTANDER DEL MINISTERIO DEL TRABAJO,**

### RESUELVE

**ARTÍCULO PRIMERO.- REVOCAR** en todas sus partes el contenido de la **Resolución No. 001286 de fecha 29 de septiembre de 2014**, proferida por la **Coordinación del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de la Dirección Territorial de Santander del Ministerio del Trabajo**, y en su lugar **NEGAR** la Autorización de Terminación del Contrato de Trabajo del señor **EDGAR GARCÍA HORTÚA** solicitada por el empleador empresa **SCHRADER CAMARGO INGENIEROS ASOCIADOS S.A.**, de conformidad con lo expuesto en la parte motiva del presente proveído.

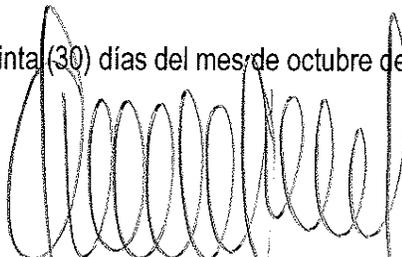


"Por la cual se decide un Recurso de Apelación"

**ARTÍCULO SEGUNDO.- NOTIFICAR** a las partes jurídicamente interesadas, el contenido de la presente resolución, conforme a lo dispuesto en el artículo 67 y s.s. de la Ley 1437 de 2011 – C.P.A.C.A., advirtiéndoles que contra la presente no procede ningún recurso y queda agotada la vía gubernativa.

**NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE**

Dada en Bucaramanga, a los treinta (30) días del mes de octubre de 2015.



**OFELIA HERNÁNDEZ ARAQUE**  
Directora Territorial de Santander

Proyecto: Johana S. S.  
Revisó: Adriana S. V.  
Aprobó: Ofelia H. A.



