

472	Motivos de Devolución	Desconocido	No Existe Número
		Rehusado	No Registrado
		Cerrado	No Constatado
	Devolución Errada	Faltado	Aprobado Cautamente
	No Reside	Fuera Mayor	
Fecha:	09 03 2017	PAÍS:	CO
Nombre del distribuidor:		Nombre del distribuidor:	
CC:	48.042.051	CC:	
Código Distribuidor:		Código de Distribución:	
Observaciones:		Observaciones:	

Villavicencio, 09 MAR 2017

URGENTE

*Devolución*  
09 MAR 2017

Señor (a)  
EDGAR ARTURO DIAZ CORREA  
Carrera 27A No 16-25 Barrio el Bosque  
Villavicencio Meta

ASUNTO: Notificación por Aviso - Resolución 0077 de fecha 17/02/2017  
Radicado 5625 del 14 de octubre del 2016

Por medio de este AVISO, y de conformidad con lo establecido en el artículo 69 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo (Ley 1437 de 2011), se le Notifica el contenido de la Resolución del asunto, expedida por la Directora de Riesgos Laborales del Ministerio de Trabajo.

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

Advirtiéndole que contra la presente providencia proceden los recursos de Reposición ante este despacho y el de apelación ante la dirección General de Riesgos Laborales del Ministerio de Trabajo, debidamente interpuestos dentro los diez (10) días siguientes de su notificación.

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

Cordialmente,



NUBIA LUCIA ARIZA TOVAR  
Directora (e) Territorial Meta

Anexo: cuatro (4 folios)

Copia:  
Transcriptor: Francisco C  
Elaboro: Francisco C  
Revisó/Aprobó: Nubia

Ruta electrónica: C:\Users\Administrador\Desktop\Año logO 2016\RESOLUCIONES CITAS, NOTI\2015 citas aviso





## MINISTERIO DEL TRABAJO

RESOLUCION No. 0

( de Febrero 2017)

R. No 00077

17 FEB 2017

## POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UN RECURSO

La Directora Territorial (e) del Meta en uso de sus facultades legales y en especial las consagradas en la Ley 1562 de 2012, Decreto 1295 de 1994, Decreto 1530 de 1996, Resolución No. 2143 de 2014 y,

## CONSIDERANDO

Que mediante Resolución No. 00704 del 03 de agosto de 2016, la Coordinadora del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites, AUTORIZO, la solicitud presentada por la empresa INGENIERIA & ARQUITECTURA/CESAR AUGUSTO MACHUCA Q, identificada con el Nit/CC # 17.338.213-6, para que se le autorizara despedir al señor **EDGAR ARTURO DIAZ CORREA**, identificado con la cédula de ciudadanía No.79.518.011.

Con radicado No. 5625 del 14 de octubre de 2016, el señor **EDGAR ARTURO DIAZ CORREA**, identificado con la cédula de ciudadanía No.79.518.011 interpone recurso de apelación en contra de la resolución No. 00704 del 03 de agosto de 2016.

Con Resolución No. 00957 del 06 de diciembre de 2016, la Coordinadora del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites, remite el expediente en Apelación a esta Dirección Territorial.

## CONSIDERACIONES DEL RECURRENTE

Manifiesta el recurrente señor **EDGAR ARTURO DIAZ CORREA** en su escrito:

Que contrario a lo expresado por el operador administrativo, encontramos que la resolución 00704 del 03 de agosto de 2016, no se aviene a los procesos jurisprudenciales hoy vigentes en materia de autorización de despidos a personas con fuero de estabilidad por enfermedad.

El señor Díaz Correa, fundamenta su recurso en razones de la Corte Constitucional en casos similares, hay aspectos relevantes:

T-320/16. El artículo 53 de la Constitución Política consagra el derecho a la estabilidad laboral como principio que rige todas las relaciones laborales y que se manifiesta en *"la conservación del cargo por parte del empleado, sin perjuicio de que el empleador pueda dar por terminada la relación laboral al verificar que se ha configurado alguna de las causales contempladas en la ley como "justa" para proceder de tal manera o, que descrito cumplimiento a un procedimiento previo"*.

*Teniendo en cuenta el estado de debilidad manifiesta en que se pueden encontrar aquellos trabajadores discapacitados o con afecciones en su salud, y con el objeto de brindarles una protección especial que les garantice la permanencia en su trabajo, la jurisprudencia constitucional ha desarrollado a partir del principio de estabilidad en el empleo, el derecho a la estabilidad laboral reforzada; conforme al cual, el empleador sólo podrá desvincular al trabajador que presente disminución física o psíquica, cuando medie autorización del inspector del trabajo y por causa distinta a la de su padecimiento...*

*Así mismo, el artículo 47 constitucional dispone que el Estado adoptara políticas de previsión, rehabilitación e integración social de todas las personas con discapacidades físicas, sensoriales y psíquicas. Estas personas*

"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."

De esa manera se creó una protección especial para las personas que por cuestiones de salud se ven incapacitadas para cumplir con su trabajo en las condiciones que podrían hacerlo de no padecer los quebrantos a su integridad...

De conformidad con lo anterior, y en razón al estado de vulnerabilidad en que se encuentra un trabajador con alguna discapacidad física, sensorial o psíquica esta Corporación ha invertido la carga de la prueba de manera que sea el empleador quien deba demostrar que la terminación unilateral del contrato, tuvo como fundamento motivos distintos a la discriminación basada en la discapacidad del trabajador.

...

## 1.2 Estudio de fondo sobre la vulneración del derecho a la estabilidad laboral reforzada

...

Superado el examen de procedibilidad formal de la acción de tutela, la Sala verificará si se cumplen los presupuestos jurisprudenciales desarrollados en esta providencia, para garantizar el derecho a la estabilidad laboral reforzada de una trabajadora que presenta una disminución física, sensorial o psíquica.

...

Bástese entonces observar, que actualmente padezco **un fuero de estabilidad por enfermedad**, conforme lo acreditan las distintas incapacidades "actuales" y "vigentes" que me han sido otorgadas por médicos especialistas en los temas mis padecimientos, las cuales no pueden ser desconocidas por el operador administrativo en razón de que no vienen transcritas por la EPS SALUD TOTAL, pues dicha EPS se ha negado a su transcripción, por la obvia razón de que si me las transcribían inmediatamente nace la obligación de cancelármelas, y a su vez el fondo de pensiones me informó igualmente que si la EPS no las autorizaba, ellos como fondo tampoco las pagaban... Y POR ELLO SOLICITE FORMALMENTE AL PROPIO MINISTERIO DE TRABAJO MEDIAR PARA QUE OFICIARA A SALUD TOTAL PARA QUE ME TRANSCRIBIERAN DE LAS INCAPACIDADES A FIN DE QUE EL FONDO DE PENSIONES ME LAS CANCELE, tal como lo pruebo con el documento adjunto; ...

Ratifica mi argumentación, un reciente fallo del 1 de septiembre de 2016 el Consejo de Estado Sentencia 19001-23-31-000-2002-08000-01 (0412-2010), donde advierte que si la incapacidad excede el término de 180 días y sus prórrogas, se deberá iniciar el procedimiento para determinar el estado de invalidez, sin perjuicio de que el auxilio económico se siga reconociendo al empleado hasta su inclusión en la "nómina de pensionados" toda vez que el contexto constitucional y legal vigente, brinda una serie de garantías y prestaciones económicas y asistenciales al empleado incapacitado, con el fin de asegurar su estabilidad laboral reforzada en razón de su condición de vulnerabilidad, mientras que se resuelve en forma definitiva su estado de invalidez y el reconocimiento de la pensión respectiva.

Continúa el señor recurrente, así lo expreso el Consejo de Estado, frente al tema hoy materia de debate:

"De este modo, en el determinado caso en que la incapacidad de un trabajador supere el término antes mencionado, LA ENTIDAD EMPLEADORA TIENE EL DEBER DE MANTENER VIGENTE EL VINCULO LABORAL CON EL PAGO DE LOS APORTES CORRESPONDIENTES A "SALUD", "PENSIONES" Y "RIESGOS LABORALES" HASTA EL MOMENTO QUE SE DECLARE A TRAVÉS DE LOS MECANISMOS LEGALES SU "ESTADO DE INVALIDEZ", ELLO CON EL FIN DE ASEGURARLE LA PROTECCIÓN DE SU INGRESO ECONOMICO Y SU INTEGRIDAD FISICA Y SIQUICA ACORDE CON LOS MANDATOS CONSTITUCIONALES VIGENTES".

Sostiene que no existe soportado dentro del material probatorio dentro del expediente, una causal objetiva de terminación del contrato...

De lo anterior fluye como conclusión pacífica, que cuando el trabajador en imposibilidad transitoria de trabajar y aun no definan las consecuencias de su patología, existe el deber de protección del Estado y de su empleador, consistente en MANTENER VIGENTE EL VÍNCULO LABORAL CON EL EMPLEADO Y A LA PAR MANTENER EL PAGO DE LOS APORTES CORRESPONDIENTES A SALUD, PENSIONES Y RIESGOS LABORALES, HASTA EL MOMENTO EN QUE SE DECLARE, A TRAVÉS DE LOS MECANISMOS LEGALES, SU ESTADO DE INVALIDEZ, LO CUAL NO HA OCURRIDO EN MI CASO, pues el empleador hoy solicitante de mi retiro, no siguió cotizando para pensión conforme lo acredito con la certificación adjunto de Porvenir y presumo que el mismo comportamiento igualmente lo ha tenido para riesgos laborales, y a la fecha tampoco me han declarado estado de invalidez, y menos aun me han reconocido pensión alguna, ni mucho menos me encuentro incluido en nomina de pensionado, lo que nos permite colegir que la autorización de despido de mi trabajo hoy debatida, contrario a lo afirmado por el operador administrativo, si tiene conexidad con mi condición patológica, pues como hemos visto y probado NO existe fundamento constitucional y legal vigente que ampare tal autorización, dada la ausencia de los requisitos que para tal fin exige dichos operadores jurisdiccionales, y desconocidos totalmente por la coordinadora del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites del Ministerio de Trabajo Territorial Meta.

Por lo anterior solicita **REVOCAR EN SU INTEGRIDAD LA RESOLUCIÓN No. 00704 DEL 03 DE AGOSTO DE 2016.**

### CONSIDERACIONES DEL DESPACHO

En primer lugar, es necesario precisar que se entiende por Discapacidad, toda restricción o ausencia de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para un ser humano, producida por una deficiencia, y se caracteriza por excesos o insuficiencias en el desempeño y comportamiento en una actividad normal o rutinaria, los cuales pueden ser temporales o permanentes, reversibles o irreversibles, y progresivos o regresivos. Representa la objetivación de la deficiencia y por tanto, refleja alteraciones al nivel de la persona. (Literal b del artículo 7° del Decreto 917 de 1999).

*Estabilidad Laboral Reforzada:* "Consiste en la garantía que tiene todo trabajador a permanecer en el empleo y a obtener los correspondientes beneficios salariales y prestacionales, incluso contra la voluntad del patrono, si no existe una causa relevante que justifique el despido". (Sentencia C-470 de 1997).

Dentro del desarrollo de la actividad administrativa, el Ministerio a través de sus funcionarios, tiene la misión de velar porque las normas de carácter general se cumplan en su integridad, con base en las diferentes opciones que le señala el artículo 4 del Código Contencioso Administrativo, se proyectan amplias gamas de medidas tanto preventivas como de tipo sancionatorio. Su ejercicio y los objetivos que en ella se pretenden, es lo que la doctrina llama Policía de Trabajo, fundado en la necesidad de garantizar a los asociados unas veces y/o a la Nación en otras, que los derechos reconocidos en las Leyes se hagan realidad, tales como la seguridad social, los aportes parafiscales, la jornada de trabajo entre otras; sin embargo, ello no puede implicar la calificación jurídica de sus partes de manera que su decisión no signifique expresa o implícitamente el otorgamiento de derechos o la imposición de obligaciones.

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

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

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

El artículo 26 de la Ley 361 de 1997, establece:

*"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. (...)"*

El Ministerio del Trabajo cuenta con la competencia para autorizar la terminación de un vínculo contractual a una empresa, Empleador o a una Cooperativa o Pre cooperativa de Trabajo Asociado cuando motive su decisión en causas objetivas o justas causas (art. 61 y 62 C.S.T.), para dar por terminado el contrato de trabajo, el funcionario del Ministerio de Trabajo debe evaluar si realmente la causa por la cual se termina dicho contrato es por la causa objetiva o la justa causa, si por el contrario obedece a la condición de discapacidad o limitación del trabajador.

*Cuando la razón invocada sea la contenida en el literal a) numeral 13 del artículo 62 C.S.T., es decir cuando dicha limitación sea considerada como incompatible o insuperable con los cargos existentes del interesado, la empresa debe demostrar una vez incorporado el trabajador, el esfuerzo para realizar la reubicación o incluso la reconversión de mano de obra de la persona según el caso, de igual forma, la creación de un nuevo cargo de ser posible y demostrar que culmina estas labores el estado de salud del trabajador se puede ver agravado.*

El servidor debe evaluar la limitación del trabajador independientemente de su origen.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

El Ministerio del trabajo debe verificar dentro de los documentos anexos a la solicitud de autorizar el despido de un trabajador en situación de discapacidad que cumpla con:

1. Concepto sobre el pronóstico de rehabilitación del trabajador expedido por el médico tratante (Que culminó o no existe posibilidad de recuperación o no es procedente).
2. Estudios realizados por la ARL que prueben que en la empresa todos los puestos de trabajo, tienen exigencias de carga física y psicológicas, o riesgos en torno del trabajo que pueden empeorar la condición de salud del trabajador, conforme a su diagnóstico y pronóstico médico.
3. La discriminación de cargos en la empresa.
4. Un documento que describa las competencias o funciones de cada cargo o puesto de trabajo relacionado en la nómina, versus el perfil, aptitudes físicas, psicológicas y técnicas con las que debe contar el trabajador que va a desempeñar el cargo.
5. Certificación de la ARL sobre la existencia en la empresa solicitante de los programas de vigilancia epidemiológica de factores de riesgo relacionados con las actividades laborales para las que está

Si el trabajador, asociado o trabajador independiente con limitaciones, independientemente de su origen profesional o común o la condición de discapacidad temporal o permanente recupera su capacidad de trabajo; los empleadores, empresas, entidades o instituciones están obligados, a ubicarlo en el cargo que desempeñaba, o a reubicarlo en cualquier otro para el cual esté capacitado, de la misma categoría, compatible con sus capacidades y aptitudes, para lo cual deberán efectuar los movimientos de personal que sean necesarios conforme al numeral 14 de la Resolución 1016 de 1989, los 4 y 8 de la Ley 776 de 2002.

Si luego de realizar el procedimiento de rehabilitación integral, el empleador desea realizar el trámite o autorización de despido del trabajador en razón a su discapacidad o problemas de salud ante el Inspector de Trabajo, debe soportar con documentos que se ha cumplido, adelantado y culminado el proceso de rehabilitación integral, o por el contrario que dicho proceso no es posible o viable, conforme lo determina el Decreto 2177 de 1989, el Convenio 159 de la OIT, y el artículo 21 del Decreto 1295 de 1994 y la Resolución 1016 de 1989.

Conforme al Manual Guía de Rehabilitación y Reincorporación Laboral (Ministerio de la Protección Social), establece que las posibilidades de reincorporación o reubicación laboral pueden ser:

- Reintegro laboral sin modificaciones.
- Reintegro laboral con modificaciones.
  
- Reubicación laboral temporal.
- Reubicación laboral definitiva.
- Reconversión de mano de obra.

El responsable de la reincorporación o reubicación laboral por contingencias comunes o profesionales es el empleador, quien puede asesorarse de los médicos que contrate para atender los servicios de salud de los trabajadores, o de la entidad administradora de riesgos profesionales correspondiente, con el fin de prevenir agravamientos y para evitar accidentes de trabajo o enfermedades profesionales derivadas de reincorporación o reubicación laboral.

Ahora bien, según concepto de fecha octubre 30 de 2015, de la Coordinadora Grupo Interno de Trabajo de Atención de Consultas en materia de Seguridad Social Integral con respecto a la segunda de las situaciones planteadas, es decir, cuando el Empleador solicita Autorización de despido de un trabajador amparado por el fuero de estabilidad laboral reforzada, cuando se encuentra inmerso en una de las justas causas de despido, el procedimiento previo es diferente, procedimiento de ley que se debe cumplir satisfactoriamente por el Empleador, amén de que en esta segunda situación especialmente, el Inspector de Trabajo y Seguridad Social, debe partir de la premisa de que NO puede declarar derechos ni definir controversias, pues esta facultad le está vedada y es exclusiva y excluyente del Juez Laboral; por tanto, si la justa causa que el Empleador aduce, no es evidente sino discutible y el Empleador no ha realizado el procedimiento disciplinario dentro de los parámetros que a continuación se detallan, el Inspector no puede conceder la Autorización pretendida por el Empleador.

El Artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo, en su parte pertinente a la letra dice:

*\*ARTICULO 486. ATRIBUCIONES Y SANCIONES. <Artículo subrogado por el artículo 41 del Decreto 2351 de 1965. El nuevo texto es el siguiente.>*

1. (...)

*Dichos funcionarios no quedan facultados, sin embargo, para declarar derechos individuales ni definir controversias cuya decisión esté atribuida a los jueces, aunque sí para actuar en esos casos como conciliadores...*

2. (...)

*La imposición de multas, de otras sanciones o de otras medidas propias de su función como autoridades de policía laboral por parte de los funcionarios del Ministerio del Trabajo que cumplan funciones de inspección, vigilancia y control, no implican en ningún caso, la declaratoria de derechos individuales o definición de controversias." (Resaltado fuera de texto)*

Con respecto al procedimiento disciplinario interno previo, cabe destacar que el Código Sustantivo del Trabajo, estipula de manera expresa, el procedimiento general disciplinario para el trabajador que ha cometido alguna infracción en el Artículo 115, disponiendo además que en el Reglamento Interno de Trabajo, reglado en el Artículo 108 del Código Sustantivo del Trabajo, numerales 16 y 17, se debe contemplar las faltas y las sanciones a imponer, por ser parámetros genéricos, Empleadores y Trabajadores, deben estar a lo interpretado por la Corte Constitucional en la materia, plasmado en Sentencia C- 593 de 2014, en donde se estipuló que todo proceso incluyendo el disciplinario del sector privado, debe ser vivo reflejo de lo contemplado en la Constitución Nacional, por ello en la sentencia en mención, estableció claramente los parámetros mínimos que debe contemplar un reglamento en materia disciplinaria, incluyendo la doble instancia, para que el trabajador conozca tanto las faltas, como las sanciones, así como el procedimiento y ante quien debe acudir para ejercitar su derecho de defensa, pilar del debido proceso, así como la posibilidad de acudir ante la Justicia ordinaria, para controvertir la decisión final tomada.

Por ello, para contestar sus cuestionamientos, cabría destacar que en atención a las normas que en el Código Sustantivo del Trabajo antes mencionadas en donde se estipula lo consagrado en la materia y el aparte de la Jurisprudencia de la Corte Constitucional que se transcribe a continuación, el Empleador goza de la libertad de estipulación, siempre y cuando obedezca lo consagrado en la Constitución y la Ley, en lo concerniente a los Principios Fundamentales como son el derecho de defensa, el debido proceso, la doble instancia, entre otros como se verá, los cuales deben estar incluidos en el Reglamento Interno de Trabajo, si el número de trabajadores lo amerita o poseerlo y darlo a conocer previamente a los trabajadores, en el caso de que el número de trabajadores de la Empresa no amerite tener reglamento.

Así las cosas, el Empleador tendría libertad de consagración en dicho Reglamento al establecer que la misma persona quien participe en la diligencia de descargos sea la que imponga la sanción disciplinaria en primera instancia; pero no podría ser una persona ajena a la empresa, que no sea el jerárquico superior de la persona de

primera instancia, quien decida la segunda, pues el principio de la doble instancia constitucional, tiene su fundamento en la jerarquía que sobre el trabajador de primera instancia tiene el segundo, por ello no podría hablarse de una persona ajena en jerarquía al de primera instancia y es la razón por la cual, no podría ser un externo a la empresa quien decida la segunda instancia en materia disciplinaria.

Así las cosas, a pesar del tamaño de la empresa, aun cuando la misma fuera muy pequeña, el empleador estaría obligado, en cumplimiento de los principios constitucionales y a la interpretación obligante que da la H. Corte Constitucional respecto del Artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo, por Usted conocido, a disponer quien al interior de la misma, decidirá cada una de las instancias, cuestión que en nada obstaculiza la libertad del Empleador de tener a su disposición órganos consultivos externos o de asesoría legal.

Ahora bien, como el Reglamento Interno de Trabajo, debe implementarlo el Empleador cuando ocupe más de cinco trabajadores permanentes, las mismas instrucciones del proceso disciplinario deben ser consagradas y conocidas por el trabajador en documento expreso sobre la materia, pues pese a que no tendría obligación de realizar reglamento interno de trabajo, no por ello significa que pueda sustraerse de la obligación de consagración del proceso disciplinario, pues de lo contrario, implicaría que no pudiera dar aplicación al mismo hacia el trabajador que cometa una falta, lo cual no tendría asidero debido a la facultad subordinante que tiene el empleador sobre el trabajador por su condición de tal.

De la mencionada Sentencia en donde la H. Corte Constitucional se explaya sobre la materia se extrae un aparte fundamental en donde se consagra lo mencionado, así:

"(...)

*Adicionalmente, la facultad sancionatoria en cabeza del empleador debe ser ejercida en forma razonable y proporcional a la falta que se comete y, estar plenamente probados los hechos que se imputan.*



*En este orden de ideas, la jurisprudencia constitucional ha establecido el conjunto de elementos mínimos que debe contemplar el Reglamento Interno de Trabajo al regular el procedimiento para la imposición de las sanciones disciplinarias que en él se contemplen, entre los que se encuentran (i) la comunicación formal de la apertura del proceso disciplinario a la persona a quien se imputan las conductas posibles de sanción, (ii) la formulación de los cargos imputados, que puede ser verbal o escrita, siempre y cuando en ella consten de manera clara y precisa las conductas, las faltas disciplinarias a que esas conductas dan lugar y la calificación provisional de las conductas como faltas disciplinarias. Acá debe recordarse que el mismo Código Sustantivo del Trabajo dispone que tanto la conducta como su respectiva sanción debe encontrarse previamente consagradas en el Reglamento Interno del Trabajo, (iii) el traslado al imputado de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados, (iv) la indicación de un término durante el cual el acusado pueda formular sus descargos, controvertir las pruebas en su contra y allegar las que considere necesarias para sustentar sus descargos, (v) el pronunciamiento definitivo del patrono mediante un acto motivado y congruente, (vi) la imposición de una sanción proporcional a los hechos que la motivaron; y (viii) la posibilidad que el trabajador pueda controvertir, mediante los recursos pertinentes, todas y cada una de las decisiones ya sea ante el superior jerárquico de aquél que impone la sanción como la posibilidad de acudir a la jurisdicción laboral ordinaria[57].*

*En este orden de ideas, la Sala Plena de esta Corporación entiende que la interpretación acorde con los postulados constitucionales del artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo, es aquella que impone al empleador que, en forma previa a la imposición de cualquier sanción contenida en el Reglamento del Trabajo, debe garantizarse el respeto de las garantías propias del debido proceso, de conformidad con lo dispuesto en la presente providencia."*

En conclusión, siendo la H. Corte Constitucional, la máxima Autoridad interpretativa de las normas, todo empleador, independientemente del tamaño de su empresa o la organización interna de la misma, deberá aplicar los principios Constitucionales antes transcritos, cuando discipline a un trabajador, por ello, se insiste, en cada caso particular será el Inspector de Trabajo y Seguridad Social, quien verifique el cumplimiento de lo antedicho y otorgue o niegue el permiso, según lo que constate en el respectivo proceso, de ahí que en la gran mayoría de los casos la Autorización pretendida por el Empleador para despedir a un trabajador con fuero de estabilidad laboral reforzada protegido constitucionalmente, es negada.

De otro lado, el contrato de trabajo a término fijo es una de las modalidades que puede revestir el contrato laboral, el cual se encuentra regulado en el Artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el Artículo 3° de la Ley 50 de 1990, el cual establece que si antes de la fecha de vencimiento del término estipulado, ninguna de las partes avisare por escrito a la otra su determinación de no prorrogar el contrato,

con na antelación no inferior a treinta (30) días, éste se entenderá renovado por un periodo igual al inicialmente pactado, y así sucesivamente.

En este orden de ideas, sólo cuando la terminación del contrato a término fijo obedece a haber llegado a la fecha convenida por las partes para su finalización y habiéndose cumplido por parte del empleador con el requisito del preaviso, no se podría aducir que la referida terminación del contrato obedece a la incapacidad o estado de salud del trabajador, y en consecuencia, el empleador podrá darlo por terminado con base en lo dispuesto en el literal c) del Artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo.

En el caso de tratarse de un trabajador con alguna limitación o discapacidad, y esté vinculado mediante contrato de trabajo a término fijo, la Corte Constitucional en la Sentencia T – 281 de 2010, manifestó lo siguiente:

"II. Aplicación del principio de estabilidad laboral reforzada en los contratos de trabajo a término fijo y por obra o labor contratada. Reiteración de jurisprudencia.

*El conjunto de garantías, ofrecidas a los trabajadores que padecen alguna forma de discapacidad, no se*



presta sus servicios. De allí que independientemente de la modalidad establecida, en el marco específico de las relaciones laborales se atenderán las garantías anteriormente mencionadas, vale decir, la necesidad de obtener una autorización por parte del inspector de trabajo para dar por terminado un contrato de trabajo; el establecimiento de una indemnización correspondiente a 180 días de salario compatible con las demás indemnizaciones dispuestas por la Ley laboral; la ineficacia del despido que no cuente con la aprobación de la autoridad administrativa y la presunción de despido o terminación del contrato por razón de la discapacidad.

Las garantías debidas a los trabajadores discapacitados son aplicables aún en los casos en los que el contrato de trabajo por el cual fue iniciado el vínculo laboral haya sido suscrito por un término definido o por obra específica, e incluso dentro del periodo de prueba, según se explica a continuación. En estos eventos, de acuerdo con la consideración central desarrollada en sentencia T-1083 de 2007, es igualmente aplicable la exigencia oponible al empleador por la cual éste se encuentra llamado a obtener una autorización del inspector de trabajo cuando desee dar por terminada la relación laboral con fundamento en la expiración del término originalmente acordado o, atendiendo determinadas precisiones, en la culminación de la obra para la cual el trabajador fue contratado.

Es preciso hacer hincapié en que en esta hipótesis, si bien el vencimiento de dicho lapso y la terminación de la obra contratada han de ser considerados como modos de terminación del vínculo laboral que operan ipso jure, siempre y cuando se dé el respectivo preaviso, no es menos cierto que dada la situación en la que se encuentra el empleado, la correspondiente autorización por parte de la oficina del trabajo permite hacer valer la expectativa de estabilidad en cabeza del empleado (artículo 53 C. N.), al mismo tiempo que evita que estos argumentos sean utilizados para separar de su cargo a los trabajadores discapacitados a pesar de la continuación del objeto social de la empresa y de la necesidad de conservar dicho empleo para el desarrollo de su objeto social. Lo anterior no obsta para que en cualquier momento en que el discapacitado incurra en una justa causa de terminación unilateral del contrato, pueda el empleador tramitar la aludida autorización de despido ante el respectivo inspector, por cuanto la protección con que cuenta es relativa y no absoluta.

En estos términos, la jurisprudencia constitucional ha indicado que la consagración del derecho a la estabilidad laboral reforzada supone para las personas que sufren alguna forma de discapacidad una legítima expectativa de conservación de sus empleos hasta tanto no se configure una causal objetiva, debidamente autorizada por parte de la autoridad administrativa competente, que autorice la terminación de dichos vínculos laborales. En esta dirección, en sentencia T-263 de 2009 la Corte manifestó lo siguiente:

*"[L]a jurisprudencia constitucional ha señalado que cuando la relación laboral depende de un contrato de trabajo a término fijo o de obra o labor contratada, el vencimiento del término de dicho contrato o la culminación de la obra, no significan necesariamente una justa causa para su terminación. De este modo, en todos aquellos casos en que (i) subsistan las causas que dieron origen a la relación laboral y (ii) se tenga que el trabajador ha cumplido de manera adecuada sus funciones, el trabajador tiene el derecho de conservar su trabajo aunque el término del contrato haya expirado o la labor haya finiquitado (Énfasis fuera del texto original).*

De otra parte, En Sentencia T-850/11 - La ley impone al empleador la obligación de mantener el vínculo laboral con el trabajador mientras que perdure la incapacidad, debiendo reincorporar a los trabajadores que han recuperado su salud y conforme con lo que el concepto médico establezca, debe cumplir con su deber de reubicar al trabajador en un puesto acorde con su condición de salud, hasta que se emita un concepto favorable de rehabilitación o hasta que consolide el derecho pensional. En todo caso, corresponde al empleador adelantar en coordinación con las entidades del Sistema de Seguridad Social Integral las gestiones que correspondan con el fin de

Del estudio de los documentos integrales del expediente, el Despacho observa que:

Para la solicitud del despido del trabajador señor **EDGAR ARTURO DIAZ CORREA**, teniendo en cuenta una presunta justa causa como es el no presentar las incapacidades, la empresa **INGENIERIA & ARQUITECTURA/CESAR AUGUSTO MACHUCA Q**, no cumplió con todo el procedimiento plasmado en la Sentencia C- 593 de 2014 ya enunciada,

De otra parte, Según Sentencia T-850/11 la empresa **INGENIERIA & ARQUITECTURA/CESAR AUGUSTO MACHUCA Q**, no demostró haber realizado *en coordinación con las entidades del Sistema de Seguridad Social Integral las gestiones que correspondan con el fin de garantizar al trabajador incapacitado la prestación ininterrumpida de los tratamientos médicos que requiera para lograr su recuperación y rehabilitación y los medios de subsistencia, bien sea a través del salario, o de la pensión de invalidez, si a ella tiene derecho*

En este orden de ideas de conformidad a lo expuesto anteriormente este despacho,

#### RESUELVE:

**ARTICULO PRIMERO:** Revocar la Resolución No. 00704 del 03 de agosto de 2016, por medio de la cual la Coordinadora del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites, AUTORIZO, el despido del señor **EDGAR ARTURO DIAZ CORREA**, por solicitud presentada por la empresa **INGENIERIA & ARQUITECTURA/CESAR AUGUSTO MACHUCA Q**, todo de conformidad a lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.

**ARTICULO SEGUNDO:** NEGAR la solicitud presentada por la por la empresa **INGENIERIA & ARQUITECTURA/CESAR AUGUSTO MACHUCA Q**, para que se le autorizara despedir al señor **EDGAR ARTURO DIAZ CORREA**, con escrito radicado en la Dirección Territorial del Meta con el No. 5782 del 27 de octubre de 2015.

**ARTICULO TERCERO:** REMITIR el expediente a la Coordinación del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de la Dirección Territorial del Meta, con el fin de que se surtan las notificaciones correspondientes.

**ARTICULO CUARTO:** Notificar el contenido de la presente Resolución a los jurídicamente interesados, al señor **EDGAR ARTURO DIAZ CORREA**, identificado con la Cédula de Ciudadanía No.79.518.011 y con domicilio en la Carrera 27 A No. 16 – 25 Barrio El Bosque de la ciudad de Villavicencio, a la empresa **INGENIERIA & ARQUITECTURA/CESAR AUGUSTO MACHUCA Q**, identificada con el Nit/C.C.# 17.338.213-6, con domicilio en la Calle 38 C No. 32 – 41 Edificio Parque Santander Centro, en los

términos del artículo 67 y siguientes de la Ley 1437 de 2011. Advirtiéndole que con esta Resolución queda agotada la vía gubernativa y solo proceden las acciones ante la jurisdicción de lo contencioso administrativo.

#### NOTÍFIQUESE Y CÚMPLASE

Da en Villavicencio,

17 FEB 2017

  
**NUBIA LUCIA ARIZA TOVAR**  
Directora Territorial del Meta (e)