

 MINTRABAJO



	<b>MINTRABAJO</b>	<b>No. Radicado</b>	08SE2018726600100003700
		<b>Fecha</b>	2018-11-10 03:33:04 pm
<b>Remitente</b>	<b>Sede</b>	D. T. RISARALDA	
	<b>Depen</b>	GRUPO DE PREVENCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA, COORDINACIÓN Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS - BANCIAJERO DE TRUJILLO	
<b>Destinatario</b>	ALMA GLUCK RESTREPO DE TRUJILLO		
<b>Anexos</b>	0	<b>Folios</b>	1
			
COR:08SE2018726600100003700			

Pereira, 10 de noviembre 2018

Favor hacer referencia a este número al dar respuesta

Señor (a)  
ALMA GLUCK RESTREPO DE TRUJILLO  
Carrera 6 No. 16-71 Oficina 203  
Pereira

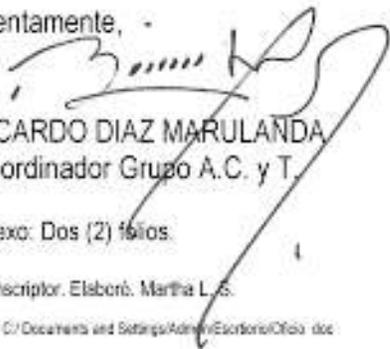
**ASUNTO: NOTIFICACION POR AVISO**

Respetado Señor

Por medio de la presente se **NOTIFICA POR AVISO** al (a) señor (a) **ALMA GLUCK RESTREPO DE TRUJILLO**, de la Resolución 0000630 del 2 de octubre 2018, proferida por el Ingeniero RICARDO DIAZ MARULANDA, Coordinador Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites, por medio de la cual se resuelve una solicitud de autorización de terminación del contrato de trabajo de un trabajador en situación de discapacidad.

En consecuencia se entrega en anexo una copia íntegra, auténtica y gratuita de la decisión aludida en (2) folios, por ambas caras, se le advierte que copia del presente aviso se publica en la página web del Ministerio del Trabajo y en la secretaría del despacho desde el 13 al 19 de noviembre 2018 además que la notificación se considerará surtida al finalizar el día siguiente al de la entrega de este aviso.

Atentamente,

  
RICARDO DIAZ MARULANDA  
Coordinador Grupo A.C. y T.

Anexo: Dos (2) folios.

Transcriptor: Elisberó, Martha L.S.

Ruta: C:/Documents and Settings/Admin/Escritorio/Oficio.doc

**Sede administrativa**  
Dirección: Carrera 14 No 99-33  
Pisos 6, 7, 11, 12 y 13  
Bogotá D.C.

**Atención Presencial**  
Pereira - Calle 19 No. 9-75 piso 5 Palacio Nacional  
Dosquebradas - CAM Oficina 108  
Santa Rosa de Cabal - Calle 13 No. 14-62 Of. 108  
La Virginia - Carrera 8 No. 5-25 Alcaldía Municipal  
Email: dtrisaralda@gov.co

**Teléfono PBX**  
(57-1) 5186868  
**Celular**  
120  
**Línea nacional gratuita**  
0180001125183

[www.mintrabajo.gov.co](http://www.mintrabajo.gov.co)





**RESOLUCIÓN NÚMERO 00630 DE 2018  
(OCTUBRE 02 DE 2018)**

**POR MEDIO DEL CUAL SE RESUELVE UNA SOLICITUD DE AUTORIZACION DE TERMINACION DEL CONTRATO DE TRABAJO DE UN TRABAJADOR EN SITUACION DE DISCAPACIDAD”.**

El suscrito Coordinador de Atención al Ciudadano y Trámites, Dirección Territorial del Risaralda, Ministerio de Trabajo, en uso de sus facultades legales, en especial las conferidas por la Resolución 2143 de 2014, artículo 26 de la Ley 361 de 1997, Artículo 29 de la Constitución Nacional, Ley 1437 de 2011 y Procedimiento Administrativo General Código IVC-PD-05, Versión 1.0 de febrero 16 de 2016, Anexo Técnico Procedimiento administrativo General, Código IVC-PD-05-AN -01, Versión 1.0 de febrero 16 de 2016, numeral 2, Autorización Terminación Vínculo Laboral o de trabajo Asociativo a trabajadores en Situación de Discapacidad y acorde con los siguientes:

**HECHOS.**

El día 08 de junio de 2018, la señora ALMA GLUCK RESTREPO DE TRUJILLO, identificada con la Cédula de Ciudadanía número 24.887.199, presentó solicitud de autorización para despido del trabajador señor RIGOBERTO GARCIA GARCÍA, identificado con Cédula de Ciudadanía No. 15.957.702 y quien se desempeña como trabajador de oficios varios, desde el mes de diciembre de 2017, en el hecho segundo manifiesta que “El contrato se celebró para cumplir con la sentencia proferida por el Juzgado Segundo Civil del Circuito de Pereira, el cual ordenó el reintegro del actor como medida transitoria, exhortando al trabajador para que en el término de 4 meses después de la notificación adelantara la acción ordinaria”.

En el hecho tercero de la solicitud informa que “A la fecha no se ha adelantado por parte de Sr Rigoberto Garcia acción judicial laboral alguna”. Esta solicitud fue radicada bajo el número 11EE2018716800100002100, ante la Dirección Territorial Risaralda del Ministerio del Trabajo.

Luego de realizar el procedimiento acorde a la normatividad, el día 18 de junio de 2018, mediante Auto N° 01500, fue asignado a la suscrita y mediante Auto 01688 se avocó conocimiento de la solicitud y se corrió traslado a las partes interesadas en el mismo.

El trabajador RIGOBERTO GARCIA GARCÍA, a través de la Abogada Carolina García Cardona, presentó un escrito el 15 de agosto de 2018, donde solicita “no acceder a la pretensión de la demanda, en consecuencia me opongo a ella”.

**LOS DESCARGOS PRESENTADOS POR EL TRABAJADOR.**

Como ya se dijo, el trabajador RIGOBERTO GARCIA GARCÍA, a través de abogada presentó escrito donde solicita “no acceder a la pretensión de la demanda”.

En el mismo manifiesta que su representado, el señor Rigoberto García García, actualmente se encuentra en terapias físicas y está pendiente de una infiltración.

**CONSIDERACIONES DEL DESPACHO.**

Una vez verificados todos los presupuestos legales para entrar a decidir sobre la solicitud recibida, se encuentra que dentro de las facultades otorgadas al Inspector de Trabajo y S.S se encuentra realizar este trámite, así mismo, no se advierten irregularidades que puedan invalidar lo hasta aquí realizado, por lo cual se verificará y se hará un análisis de todo el acervo probatorio, y se tomará la decisión pertinente.

"Por medio de la cual se resuelve una solicitud de autorización de terminación del contrato de trabajo de un trabajador en situación de discapacidad"

La Territorial Risaralda del Ministerio del Trabajo, encuentra que, revisada la solicitud del empleador, el mismo no ha cumplido a cabalidad las obligaciones que tiene con el trabajador enfermo. Nótese que el señor Rigoberto García García, se ha visto en la obligación de instaurar tutela con el fin de hacer valer sus derechos laborales frente a un empleador que vulnera de manera flagrante los mismos.

Olvida la empleadora Sra. ALMA GLUCK RESTREPO DE TRUJILLO, el deber de solidaridad que tiene para con el trabajador, quien mientras estuvo en perfectas condiciones de salud le prestó los servicios a la empleadora sin guardarse energías ni conocimientos para cumplir a satisfacción con su objetivo.

La señora Alma Restrepo de Trujillo, ante el delicado estado de salud del señor Rigoberto García García, no ha desplegado actividad alguna que permita inferir que tal situación le preocupe de manera alguna, pues no aporta con la solicitud de autorización de terminación del contrato de trabajo, un estudio de puesto de trabajo donde pueda reubicarlo hasta que se lleve a cabo una rehabilitación integral de su trabajador y como si esto fuera poco, en documentos aportados se puede observar que la empleadora ha desatendido las órdenes proferidas en despachos judiciales y directamente relacionados con la situación de su trabajador, así se desprende del documento (obrante a folio 6) "...se adelante el trámite pertinente como quiera que la accionada ha hecho, caso omiso a la sentencia de tutela...".

En lo que si es prolífico el expediente, es en la documentación que permite deducir con claridad que hay un trabajador con una enfermedad que le imposibilita desplegar su trabajo de manera normal, esta situación obliga a la Territorial Risaralda del Ministerio del Trabajo a revisar de manera concienzuda la solicitud, habida cuenta que una autorización de terminación de contrato laboral tiene profundas repercusiones tanto para el trabajador como para la empresa, más aún cuando la causal que se invoca no está lo suficientemente soportada para autorizar tal solicitud, teniendo en cuenta que aunque existe un ACTA DE DESCARGOS, (obrante a folio 9) en la misma, el trabajador argumenta que los motivos de sus ausencias están relacionadas con las citas médicas, el dolor en su brazo y "ha ese día me sentía cansado" (folio 10) se tendrá que decir entonces, que el Ministerio del Trabajo no aplaude la indisciplina de un trabajador, pero en el caso que se examina, la empresa debe tener un reglamento interno de trabajo, el cual debe contemplar este tipo de faltas, para ser aplicadas cuando sea necesario y las cuales, por sí solas no cobran la fuerza necesaria para que un Ente Estatal, autorice la terminación de un contrato laboral, máxime en tratándose de un trabajador que se encuentra en periodo de recuperación de su salud.

De los documentos aportados (incapacidades,) por el trabajador en su escrito de contestación frente a la solicitud impetrada por la señora ALMA GLUCK RESTREPO DE TRUJILLO, se puede colegir que se trata de un trabajador que realmente se encuentra quebrantado en su salud, por lo cual apenas lógico resulta una merma en la capacidad para desarrollar su trabajo de manera normal.

Ante esta situación resultaría inadmisibles que un Inspector de Trabajo y Seguridad Social, autorizara tal solicitud, pues corresponde a dicho funcionario entre muchos otros; velar porque los derechos del trabajador sean respetados en su máxima expresión, no se puede desamparar al trabajador que por un accidente laboral se ve disminuido en su capacidad laboral, así lo ha dicho la Corte Constitucional en la Sentencia T-521 de 2008, "ha reiterado sobre la estabilidad laboral reforzada para el trabajador discapacitado y advirtió que para proceder a su despido, una vez transcurridos los 180 días de incapacidad, debe obtener autorización del Ministerio de Protección Social, (Ministerio del Trabajo) institución que analizará los siguientes aspectos:

- a) - Debe verificarse que la enfermedad no sea profesional o que la incapacidad no sea consecuencia de accidente de trabajo.
- b) Que la incapacidad o lesión incapacite para el trabajo.
- c) Que la incapacidad dure por lo menos 180 días.
- d) **Que medie autorización del Ministerio del Trabajo, según el criterio de algunos especialistas en el tema, de conformidad a lo establecido en el artículo 26 de la ley 361 de 1997, que reza: "...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.** (Resaltado fuera de texto).

"Por medio de la cual se resuelve una solicitud de autorización de terminación del contrato de trabajo de un trabajador en situación de discapacidad"

Manifiesta la solicitante en el hecho "TERCERO: A la fecha no se ha adelantado por parte del señor Rigoberto García acción judicial laboral alguna", pero situación contrario demuestra el trabajador en su escrito de contestación; toda vez que aparte de presentar la admisión de la demanda radicada ante el Juzgado Primero Municipal de Pequeñas Causas Laborales, también aporta el documento que contiene la NOTIFICACION PERSONAL, realizada a la señora Alma Gluck Restrepo de Trujillo, (reverso del folio 55), lo cual resta credibilidad a las manifestaciones de la citada señora Alma Gluck. Como ya se mencionó anteriormente el trabajador ante la falta de solidaridad de su empleadora se ha visto en la obligación de instaurar tutela, presentar queja ante esta Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo con el único fin de que le fueran protegidos sus derechos laborales. El principio de Solidaridad, debe ser observado con todo el esmero en estos casos, ya que al omitirlo se somete al trabajador que padece algún tipo de limitación ya sea de carácter temporal o definitiva, a que su estado de salud se deteriore, pues aparte de quedar desprotegido en su seguridad social, la falta de ingresos económicos disminuyen también su calidad de vida, la situación actual del trabajador Luis Eduardo Guerra Muñoz, no sería la excepción. Para dar más claridad al respecto, me permito citar lo dicho por la Corte Constitucional:

"La Corte ha explicado que el principio de solidaridad indicando que se trata de *"un deber, impuesto a toda persona [y a las autoridades estatales] por el sólo hecho de su pertenencia al conglomerado social, consistente en la vinculación del propio esfuerzo y actividad en beneficio o apoyo de otros asociados o en interés colectivo"* [19]. <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2012/T-181-12.htm> - ftn13 También ha manifestado la Corte que la *solidaridad* posee una estructura compleja que abarca, al menos, las siguientes dimensiones: *"(i) [es] una pauta de comportamiento conforme a la cual deben obrar las personas en determinadas ocasiones; (ii) un criterio de interpretación en el análisis de las acciones u omisiones de los particulares que vulneren o amenacen los derechos fundamentales; [y] (iii) un límite a los derechos propios"*.

Revisada la solicitud minuciosamente, la empleadora Alma Gluck Restrepo de Trujillo, no demostró de manera fehaciente la justa causa para autorizar el despido del trabajador Rigoberto García García, no se observa ninguna actividad que permita deducir que la salud de su trabajador preocupara, no aporta ni una sola evidencia que determine el interés por una posible reubicación del trabajador, sumado a lo anterior; es indispensable tener en cuenta que se trata de un hombre de 54 años de edad, con un núcleo familiar que depende de lo que el mismo trabajador aporte, además no tiene una formación académica que le permita realizar una actividad diferente en otra empresa.

Resulta procedente citar apartes de la Sentencia T098/ 15 de la CORTE CONSTITUCIONAL DE COLOMBIA:

"Sentencia T098/15 Ha establecido esta Corporación que el deber de solidaridad se configura en la obligación que tiene el empleador de reubicar al trabajador que presenta una debilidad manifiesta:

*"(...) nuestra Carta Política señala en su artículo 48 que el empleador en desarrollo del deber de solidaridad y como una manifestación del principio de eficiencia [57], tiene el deber de mantener en el cargo o de reubicar al trabajador en situación de discapacidad o de debilidad manifiesta atendiendo sus circunstancias particulares y de manera oportuna, hasta tanto no se verifique la estructuración de una causal objetiva por parte del Ministerio del Trabajo" [58].*

No obstante, también se ha limitado el derecho del trabajador a ser reubicado, en el caso en que esto desborde la capacidad del empleador, situación que deberá ser probada por este ante el Ministerio de Trabajo:

*"En efecto, el alcance del derecho a ser reubicado por condiciones de salud tiene alcances diferentes dependiendo del ámbito en el cual opera el derecho. Para tales efectos resultan determinantes al menos tres aspectos que se relacionan entre sí: 1) el tipo de función que desempeña el trabajador, 2) la naturaleza jurídica y 3) la capacidad del empleador. Si la reubicación desborda la capacidad del empleador, o si impide o dificulta excesivamente el desarrollo de su actividad o la prestación del servicio a su cargo, el derecho a ser reubicado debe ceder ante el interés legítimo del empleador. Sin embargo, éste tiene la obligación de poner tal hecho en conocimiento del trabajador, dándole además la oportunidad de proponer soluciones razonables a la situación. [59]"*

Bajo ese entendido, la Territorial Risaralda del Ministerio del Trabajo, tiene que ser neutral y consecuente con el permiso que se nos solicita, por cuanto es obligación revisar las situaciones de carácter contractual

"Por medio de la cual se resuelve una solicitud de autorización de terminación del contrato de trabajo de un trabajador en situación de discapacidad"

entre empleadores y empleados, toda vez, que es relevante prestarle atención a la situación del trabajador, así mismo, se debe revisar concienzudamente la solicitud de la empresa y las pruebas que la misma, aporte con la solicitud.

Así las cosas, la Inspectoría de Trabajo y Seguridad Social, de Atención al Ciudadano y Trámites, Territorial Risaralda del Ministerio del Trabajo y, dentro de las facultades otorgadas por la Ley.

#### RESUELVE

- ARTÍCULO PRIMERO:** **NO AUTORIZAR** al empleador, ALMA GLUCK RESTREPO DE TRUJILLO, identificada con la cédula de ciudadanía 24.887.199 con dirección en la Cra 8 16-71 oficina 203 en la ciudad de Pereira, la terminación con justa causa del contrato de trabajo del señor RIGOBERTO GARCÍA GARCÍA, identificado con C.C 15.957.702, por las razones expuestas en los considerandos de la presente resolución.
- ARTICULO SEGUNDO:** Reconocerle personería jurídica a la abogada CAROLINA GARCÍA CARDONA, para que represente al señor RIGOBERTO GARCÍA GARCÍA, en este trámite.
- ARTICULO TERCERO:** **Notificar** su contenido a los jurídicamente interesados, en la forma prevista en los artículos 67 y ss del Código Contencioso Administrativo.
- ARTICULO CUARTO:** Contra la presente Resolución, proceden los recursos de **Reposición** ante el mismo funcionario que expidió el Acto Administrativo y el **Recurso de Apelación**, ante el Director Territorial del Ministerio del Trabajo Risaralda, recursos que deberán ser interpuestos dentro de los **Diez (10)** días hábiles siguientes a la notificación de la presente Resolución, tal como lo disponen los Artículos 76 y 77 de la Ley 1437 de 2011.

#### NOTIFIQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Pereira Risaralda, a los dos (02) días del mes de octubre del año dos mil diez y ocho (2018).

  
**RICARDO DIAZ MARULANDA**

Coordinador de Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites