



MINISTERIO DEL TRABAJO

RESOLUCION NÚMERO

DE 2020

(0 0 1 0 5 5)

2 8 FEB 2020

“Por medio del cual se resuelve una petición de Autorización de Despido de un (a) Trabajador (a)”

EL SUSCRITO COORDINADOR DEL GRUPO DE ATENCIÓN AL CIUDADANO Y TRÁMITES DE LA DIRECCIÓN TERRITORIAL DE BOGOTÁ D.C.

En uso de sus facultades legales, en especial las que le confiere el artículo 30 del Decreto 4108 del 2 de noviembre de 2011 y artículo 2 de la Resolución 404 del 22 de marzo de 2012 y Resolución 2143 del 28 de mayo de 2014, y demás normas concordantes y

CONSIDERANDO

Que mediante solicitud radicada bajo el número 36656 del 24 de octubre de 2018, el (la) señor (a) **SARA E. CAMARGO MÁRQUEZ**, en su calidad de Apoderado y/o Representante legal del Empleador (a) **TEMPO GOLD E.S.T. S.A.S.**, identificado (a) con C.C.; NIT.; o Personería Jurídica No. **900.831.878-1** y domicilio en la **Calle 106 No. 54 - 73 Edificio Baikal Aqua Oficina 601** de Bogotá D.C., solicitó autorización para despedir al (la) trabajador(a) en estado de discapacidad, **EDUARDO SEGUNDO CABRALES CARVAJAL** identificado (a) con cédula de ciudadanía No. **10.769.569**

ACTUACIONES PROCESALES

Mediante solicitud radicada bajo el número 36656 del 24 de octubre de 2018 el Empleador impetró solicitud de autorización de despido de trabajador en estado de discapacidad sustentado resumidamente en los siguientes hechos:

1. El señor **EDUARDO SEGUNDO CABRALES CARVAJAL**, celebró contrato de trabajo por duración de la obra o labor determinada el día 09 de enero de 2018 con la Empresa de Servicios Temporales **TEMPO GOLD**, para desempeñarse como operario.
2. El día 17 de marzo de 2018 el señor **EDUARDO SEGUNDO CABRALES CARVAJAL**, fue incapacitado por Cervicalgia, Dorsalgia no especificada y otros trastornos.
3. Desde ese entonces ha estado incapacitado y la EPS determinó el diagnóstico como calificación de origen de enfermedad general: síndrome de túnel carpiano y epicondilitis lateral derecha.
4. Debido a la enfermedad padecida, el señor **EDUARDO SEGUNDO CABRALES CARVAJAL**, ha estado incapacitado de manera ininterrumpida desde el día que se manifestó su enfermedad y por más de 150 días.
5. El día 10 de abril de 2018, se emitieron recomendaciones por parte de la EPS tratante, de las cuales se emitió acta de seguimiento a recomendaciones medico laborales.
6. No obstante, se solicita la respectiva autorización para dar por terminado el contrato de trabajo suscrito con el señor **EDUARDO SEGUNDO CABRALES CARVAJAL**, teniendo en cuenta que el trabajador en cuestión está próximo a cumplir el año laboral en la Empresa de Servicios Temporales **TEMPO GOLD**, lo cual resulta totalmente incompatible con lo estipulado por la normatividad vigente, artículo 71 Ley 50 de 1990, adicionalmente porque la Empresa que usuaria de la Temporal, ya no requiere del servicio para el cual se contrató al señor **EDUARDO SEGUNDO CABRALES CARVAJAL**, máxime teniendo en cuenta que se fue contratado porque se estimaba un aumento de la producción en la Empresa para la cual fue enviado en misión."

Dando trámite a la solicitud, se profirió por parte de la Coordinación del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites, el Auto No. **4143** del **29 de noviembre de 2018**, mediante el cual designó a la Dra. **YARA DEL PILAR** para que llevara a cabo el trámite correspondiente. (Folio 15).

“Por medio del cual se resuelve una petición de Autorización de Despido de un Trabajador”

Que mediante auto comisorio No. 1165 del 05 de abril de 2019, la Coordinación del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de esta Dirección Territorial, reasignó en reparto la mencionada solicitud al Doctor **MARIO ALEXANDER VELANDIA ZEA**, inspector catorce (14) de trabajo, para adelantar y llevar hasta su culminación el trámite solicitado, previa investigación de las condiciones de salud del trabajador y la verificación de la documentación aportada por las partes, así como la proyección del acto administrativo que responda la solicitud impetrada. (folio 16)

El día 13 de junio de 2019, el Inspector 14 del G.A.C.T. D.T. Bogotá, profirió auto que avoca el conocimiento del trámite para continuar con el mismo, y requirió al solicitante para que suministrara información y documentación faltante, de otro lado, se requirió al trabajador para que ejerciera el derecho a la defensa, comunicaciones que fueron enviadas el día 17 de junio de 2019 (folios 17-19).

Mediante memorial con No. de radicado 26571 de fecha 10 de agosto de 2019, la solicitante radicó contestación al requerimiento realizado, (folios 20-76).

Finalmente, revisada la base de datos de la empresa 4/72 se evidencia que el trabajador recibió el requerimiento efectuado el día 18 de junio de 2019. (folio 77).

CONSIDERACIONES DEL DESPACHO

En primer lugar, es necesario resaltar que el denominado fuero de discapacidad es una figura legal que protege o ampara a los trabajadores de ser despedidos en razón de su discapacidad, este ha sido configurado mediante un marco normativo y jurisprudencial que desarrolla los artículos 13 y 25 de la Constitución Nacional.

Es así, como el legislador quiso garantizar los derechos fundamentales de la estabilidad laboral reforzada a las personas discapacitadas o en situación de debilidad manifiesta y el derecho al trabajo en condiciones de dignidad y justicia expidiendo la Ley 361 de 1997 que en su artículo 26 señala:

“En ningún caso la limitación de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la Oficina de Trabajo. (Subrayado fuera de texto).”

Ahora bien, Frente a la terminación del vínculo laboral en presencia de una causal objetiva, la circular 049 de 2019 establece lo siguiente: “Se consideran como causales objetivas de terminación del contrato o vinculación laboral para los trabajadores con discapacidad o en situación de debilidad manifiesta por razones de salud, las mismas que rigen para cualquier otro trabajador del sector público o privado.

En ese sentido, cuando se invoquen causales objetivas de terminación del contrato o de la vinculación laboral, el empleador debe presentar por escrito la solicitud de autorización de terminación del vínculo laboral y los documentos que permitan establecer con claridad la existencia de la causal objetiva.

Cuando se invoquen las causales de expiración del plazo o de terminación de la obra o labor contratada y se trate de un trabajador que haya adquirido la discapacidad durante la vigencia de la relación laboral o se encuentre en debilidad manifiesta por razones de salud, el empleador debe acreditar que se ha realizado el proceso de rehabilitación, para lo cual deberá oficiar a la EPS o ARL a la que se encuentra afiliado el trabajador. Entre tanto no se haya dado el alta médica dentro del proceso de rehabilitación, la solicitud de autorización de despido se tramitará bajo lo indicado en el literal siguiente, si en todo caso existe incompatibilidad para continuar ejerciendo el cargo o cualquier otro dentro de la misma organización.

Cuando en la solicitud de autorización de despido, se invoquen tanto justas causas como causales objetivas, el empleador deberá presentar los documentos requeridos como soporte para cada una de ellas, de acuerdo con los incisos anteriores; dicha solicitud se tramitará bajo un mismo procedimiento.

Así, una vez el Inspector de Trabajo haya verificado, establecido o constatado la existencia de la causal objetiva de terminación del vínculo laboral y haya determinado que el motivo de la solicitud de autorización no está relacionado directamente con la situación de debilidad manifiesta por razones de salud o discapacidad del trabajador, procederá a expedir la correspondiente autorización.”

RESOLUCION NÚMERO
(0 0 1 0 5 5)

HOJA No 3
DE 2020

28 FEB 2020

“Por medio del cual se resuelve una petición de Autorización de Despido de un Trabajador”

DE LAS FUNCIONES ADMINISTRATIVAS DEL MINISTERIO DEL TRABAJO

Es preciso señalar que este Ministerio cumple funciones de policía administrativa laboral bajo los parámetros establecidos en los artículos 485 y 486 del CST y en consecuencia no puede invadir la órbita de la jurisdicción ordinaria laboral, contenida en el artículo 2o. del Código Procesal del trabajo y esta es la razón, para que al funcionario administrativo le esté vedado el pronunciamiento de juicios de valor para declarar los derechos de las partes o dirimir las controversias, función que es netamente jurisdiccional.

La jurisprudencia ha sido constante en el pronunciamiento relacionado con la competencia atribuida al funcionario administrativo y la atribuida a la rama jurisdiccional para lo cual ha expresado: *“...La noción de autoridad de Policía del Ministerio de Trabajo ha de entenderse dentro del propósito o la finalidad de preservar la conservación del orden público que no se logra sino a través del respeto del ordenamiento jurídico. Esta autoridad de policía es ejercida por la administración como parte de la función pública, con el objeto de controlar las actividades de los particulares, quienes deben ajustarse a las exigencias del interés general, es decir, que el Estado, cuyo fundamento es el bien común, puede proceder reglamentando la conducta del hombre, bien sea limitándola o encausándola.*

En consonancia con estos cometidos puede entenderse válidamente desplegada la potestad de vigilancia del Ministerio de Trabajo, siempre que sus actos no invadan competencias ajenas, si bien la ley otorgó a tales autoridades un relevante rol de vigía que entraña sin lugar a duda la finalidad de uno de los deberes más primordiales del estado, como es el que ejercen las autoridades de policía que han de velar por la conservación del orden público, tales funcionarios fueron expresamente eximidos de la realización de juicios de valor...” (Sentencia C.E. de fecha 26 de octubre de 2000, M.P., Ana Margarita Olaya Forero).

Por otra parte, el artículo 1 de la Ley 1610 de 2013, establece la competencia general de los Inspectores de Trabajo, a saber: *“Artículo 1. Competencia general. Los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social ejercerán sus funciones de inspección, vigilancia y control en todo el territorio nacional y conocerán de los asuntos individuales y colectivos en el sector privado y de derecho colectivo del trabajo del sector público.”*

La jurisprudencia ha sido constante en el pronunciamiento relacionado con la competencia atribuida al funcionario administrativo para lo cual ha expresado: *“...La noción de autoridad de Policía del Ministerio de Trabajo ha de entenderse dentro del propósito o la finalidad de preservar la conservación del orden público que no se logra sino a través del respeto del ordenamiento jurídico. Esta autoridad de policía es ejercida por la administración como parte de la función pública, con el objeto de controlar las actividades de los particulares, quienes deben ajustarse a las exigencias del interés general, es decir, que el Estado, cuyo fundamento es el bien común, puede proceder reglamentando la conducta del hombre, bien sea limitándola o encausándola.”*

Por lo tanto, este Ministerio no es competente para declarar derechos, ni dirimir controversias, ya que es una función de exclusiva competencia de la Rama Judicial del Poder Público. Lo anterior de conformidad con el artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual consagra:

“ARTICULO 486. ATRIBUCIONES Y SANCIONES.

...Dichos funcionarios - del Ministerio del Trabajo - 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.”

Como resultado de la función protectora del derecho a la estabilidad laboral que tiene la autoridad del trabajo en el despido de los empleados discapacitados, la jurisprudencia ha recalcado que el Ministerio del Trabajo tiene la obligación de pronunciarse respecto de las autorizaciones de despido que le sean presentadas. Omitir dicho deber, vacía el contenido del derecho a la estabilidad laboral reforzada y aumenta el estado de vulnerabilidad en la que se encuentran los trabajadores disminuidos.

DEL ARTICULO 62, NUMERAL 15, DEL CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO

28 FEB 2020

“Por medio del cual se resuelve una petición de Autorización de Despido de un Trabajador”

la Corte Constitucional mediante la Sentencia C-200-19 de 15 de mayo de 2019, Magistrada Ponente Dra. Gloria Stella Ortiz Delgado manifestó lo siguiente: “En el estudio de fondo, en primer lugar, la Sala Plena evidenció que la causal de despido bajo estudio no puede aplicarse automáticamente. A este respecto, además de agotar el tiempo de incapacidad estipulado, la Corte insistió en que el empleador debía demostrar que el despido se había efectuado por razones distintas a la situación de salud del trabajador o que se habían agotado todas las posibilidades dentro de lo razonable para poder mantenerlo en la empresa. De lo contrario, los derechos a la dignidad, a la igualdad, al trabajo y a la salud de trabajadores con afecciones de salud podían verse afectados.

En segundo lugar, la Sala analizó de manera detallada la línea jurisprudencial del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de personas en situación de debilidad manifiesta, como consecuencia de afecciones a su salud, la cual ha sido pacífica y reiterada durante 22 años. De dicha línea concluyó lo siguiente:

(i) los trabajadores que sufren de alguna afectación de salud gozan del derecho a la estabilidad laboral reforzada en los casos en que su afectación dificulta su desempeño laboral, incluso cuando no existe acreditación de alguna discapacidad;

(ii) la aplicación del derecho a la estabilidad laboral reforzada no se limita a contratos de trabajo a término indefinido. Al cumplirse el plazo de los contratos a término fijo, por obra o labor, el empleador tiene prohibido decidir no renovar el contrato por este simple hecho. Si subsisten las causas que dieron origen a la relación laboral y el trabajador ha cumplido de manera adecuada sus funciones, el empleado tiene el derecho a conservar su trabajo aunque el término del contrato haya expirado; (negrita propia).

(iii) en este sentido, si un trabajador con afectaciones de salud ha sido despedido sin la debida autorización de la Oficina de Trabajo, se presume que el despido es discriminatorio;

(iv) esta protección laboral no se desvirtúa en caso que el empleado se incapacite laboralmente durante un lapso de 180 días, pues el empleador debe reintegrarlo a un cargo acorde con sus condiciones de salud. Si dicha reubicación es imposible, debe darle la oportunidad al trabajador de proponer soluciones razonables a dicha situación y solicitar autorización de la Oficina de Trabajo para despedir al trabajador por esta justa causa; (negrita propia).

(v) si el empleador decide terminar el vínculo laboral sin agotar sus obligaciones de manera adecuada, la jurisprudencia ha previsto las siguientes consecuencias: (a) la ineficacia del despido, (b) el pago de todos los salarios y prestaciones sociales dejadas de recibir en el periodo en el cual estuvo injustamente separado del cargo, (c) el reintegro en un cargo igual o mejor al que desempeñaba y en el que no sufra el riesgo de empeorar su condición de salud, (d) el derecho a recibir capacitación para cumplir con las tareas que su nuevo cargo le impone, si hay lugar a ello; (e) el derecho a recibir 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.

(...)

Para ello, la Corte estableció que el inspector de trabajo debía analizar, entre otros, los siguientes criterios para evaluar si otorgaba dicha autorización o no: (i) el despido atiende sólo a la condición de salud del trabajador y este es un criterio superfluo o irrelevante para el trabajo; (ii) el empleador debe agotar las posibilidades de traslados o ajustes razonables al término de los 180 días; (iii) el empleador debe considerar los riesgos para el trabajador u otras personas de las opciones que considere; (iv) todo nuevo cargo o modificación en las condiciones del empleo implica capacitación adecuada; y (v) si objetivamente el trabajador no puede prestar el servicio, es posible terminar el contrato. Adicionalmente, la Sala insistió en que la intervención del inspector no desplaza al juez, quien puede asumir, cuando corresponda, el conocimiento del litigio que se trabe para determinar si realmente se configuró la justa causa invocada por el empleador. Efectivamente, si el inspector del trabajo otorga el permiso, este constituye una presunción de la existencia de un despido justo, pero se trata de una presunción que puede ser desvirtuada ante el juez correspondiente. Además, su actuación también está sometida a control, como la de cualquier autoridad en el Estado Social de Derecho.”

DEL DEBIDO PROCESO

En lo que tiene que ver con el debido proceso administrativo, la jurisprudencia específicamente ha considerado que: “El derecho al debido proceso administrativo se traduce en la garantía que comprende a todas las personas de acceder a

“Por medio del cual se resuelve una petición de Autorización de Despido de un Trabajador”

un proceso justo y adecuado, de tal manera que el compromiso o privación de ciertos bienes jurídicos por parte del Estado a sus ciudadanos no pueda hacerse con ocasión de la suspensión en el ejercicio de los derechos fundamentales de los mismos. Es entonces la garantía consustancial e infranqueable que debe acompañar a todos aquellos actos que pretendan imponer legítimamente a los sujetos cargas, castigos o sanciones como establecer prerrogativas (Sentencia T-1263 de 2001). Si bien la preservación de los intereses de la administración y el cumplimiento de los fines propios de la actuación estatal son un mandato imperativo de todos los procedimientos que se surtan a este nivel, en cada caso concreto debe llevarse a cabo una ponderación que armonice estas prerrogativas con los derechos fundamentales de los asociados” (Sentencia T-772 de 2003).

De la aplicación del principio del debido proceso se desprende que los administrados tienen derecho a conocer las actuaciones de la administración, a pedir y a controvertir las pruebas, a ejercer con plenitud su derecho de defensa, a impugnar los actos administrativos y, en fin, a gozar de todas las garantías establecidas en su beneficio, en el mismo pronunciamiento se continúa indicando que La jurisprudencia ha señalado que el hecho que el artículo 29 de la Constitución disponga que el debido proceso se aplica a toda clase de actuaciones judiciales y administrativas implica que “en todos los campos donde se haga uso de la facultad disciplinaria, entiéndase ésta como la prerrogativa de un sujeto para imponer sanciones o castigos, deben ser observados los requisitos o formalidades mínimas que integran el debido proceso”. En virtud de lo anterior, ha determinado que este mandato “no sólo involucra u obliga a las autoridades públicas, en el sentido amplio de este término, sino a los particulares que se arrogan esta facultad, como una forma de mantener un principio de orden al interior de sus organizaciones (v. gr. establecimientos educativos, empleadores, asociaciones con o sin ánimo de lucro, etc.)”.

Agregó la Corporación, en relación con la sujeción al debido proceso en los procedimientos en que los particulares tienen la posibilidad de aplicar sanciones o juzgar la conducta de terceros, lo siguiente “no podría entenderse cómo semejante garantía, reconocida al ser humano frente a quien juzga o evalúa su conducta, pudiera ser exigible únicamente al Estado. También los particulares, cuando se hallen en posibilidad de aplicar sanciones o castigos, están obligados por la Constitución a observar las reglas del debido proceso, y es un derecho fundamental de la persona procesada la de que, en su integridad, los fundamentos y postulados que a esa garantía corresponden le sean aplicados”. En otras ocasiones, esta Corte ha llegado a la misma conclusión apoyada en el argumento de que “la garantía del debido proceso ha sido establecida en favor de la persona, de toda persona, cuya dignidad exige que, si se deducen en su contra consecuencias negativas derivadas del ordenamiento jurídico, tiene derecho a que su juicio se adelante según reglas predeterminadas, por el tribunal o autoridad competente y con todas las posibilidades de defensa y de contradicción, habiendo sido oído el acusado y examinadas y evaluadas las pruebas que obran en su contra y también las que constan en su favor”.

DEL CASO CONCRETO

Una vez analizados los fundamentos de orden de derecho y de hecho, conforme a los pronunciamientos jurisprudenciales existentes, corresponde a este despacho emitir acto administrativo tendiente a resolver la petición del empleador **TEMPO GOLD E.S.T. S.A.S.** en contra del (a) trabajador (a) **EDUARDO SEGUNDO CABRALES CARVAJAL**, para lo que este despacho en primer lugar procederá a hacer un análisis detallado que permita establecer si los presupuestos establecidos en la jurisprudencia citada se cumplen, entonces se tiene que:

1. La solicitante aportó la contestación fuera del término establecido. En el memorial con No. de radicado 26571 de fecha 10 de agosto de 2019 se evidencia que la comunicación fue notificada el día 18 de Junio de 2019, y la contestación se aportó el día 10 de agosto hogaño superando por mucho, el término establecido en la Ley 1610 de 2014 que reza: “ARTÍCULO 10. PERÍODO PROBATORIO. Cuando deban practicarse pruebas se señalará un término no mayor a diez (10) días hábiles”. De lo anterior se desprende que dar trámite a la solicitud omitiendo los términos probatorios establecidos violaría el debido proceso al trabajador.

La jurisprudencia ha señalado, que el hecho de que el artículo 29 de la Constitución Política disponga que el debido proceso se aplica a toda clase de actuaciones policiales y administrativas, implica que, en todos los casos

“Por medio del cual se resuelve una petición de Autorización de Despido de un Trabajador”

donde se haga uso de la facultad disciplinaria, entiéndase esta como la prerrogativa de un sujeto para imponer sanciones o castigos, deben ser observados los requisitos o formalidades mínimas que integran el debido proceso, en tal virtud, ha determinado que este mandato no solo involucra u obliga a las autoridades públicas en el sentido amplio de este término, sino a particulares que se arrogan esta facultad, como una forma de mantener un principio de orden al interior de sus organizaciones.

No podría entenderse como, semejante garantía reconocida al ser humano frente a quien goza o evalúa su conducta, pudiera ser exigible únicamente al Estado, también los particulares, cuando se hallen en posibilidad de aplicar sanciones o están obligados por la Constitución a observar las reglas del debido proceso, que es un derecho fundamental de la persona, la que da en su integridad los fundamentos y postulados, que a esa garantía sean aplicados, se deben entonces examinar las pruebas para ejercer el derecho a la defensa-contradicción, habiendo sido oído y examinadas las pruebas que obran en su contra y en su favor.

2. Frente al fundamento principal de la solicitud, donde *“por ser el empleador ser una empresa de Servicios Temporales, solamente tiene posibilidad de mantener vinculo laboral en misión por un tiempo máximo de un año, ...”* en la parte motiva del presente proveído se estableció que la jurisprudencia ha establecido que la protección que sobre esta clase de trabajadores recae, no se circunscribe a un tipo o clase específico de contrato: *“(ii) la aplicación del derecho a la estabilidad laboral reforzada no se limita a contratos de trabajo a término indefinido.”* Dicho lo anterior, se establece una razón más por la cual la solicitud no está llamada a prosperar.
3. Ahora bien, respecto a la superación del término de 150 días que alega la solicitante, en la parte considerativa del presente escrito, se pone de manifiesto que la jurisprudencia de las altas cortes ha determinado que la superación de ese término no es motivo por sí solo para autorizar el despido del trabajador. En este caso, la peticionaria en el acápite correspondiente a: *“HECHOS”*, pone de presente lo siguiente: *“Debido a la enfermedad padecida, el señor EDUARDO SEGUNDO CABRALES CARVAJAL, ha estado incapacitado de manera ininterrumpida desde el día que se manifestó su enfermedad y por más de 150 días.”*
4. Sumado a lo anterior, ante la solicitud hecha por este despacho, el peticionario aportó documentos no requeridos y dejó de enviar algunos que si eran necesarios para poder verificar que los supuestos necesarios para autorizar se cumplen. Lo anterior se demuestra observando el (folio 20), donde se muestra la relación de una serie de documentos que no fueron solicitados, incumpliendo las exigencias establecidas en la Ley y específicamente en el concepto 003440 de 2011 del Ministerio de Protección Social que en su momento fue solicitado (folio 18). El Manual del Inspector del Trabajo y Seguridad Social establece; *“Concepto 003440 de 2011 del Ministerio de Protección Social: “Para que una autorización del Inspector de Trabajo sea viable, los soportes documentales son los siguientes: a) Concepto, certificación o dictamen mediante el cual el tratamiento de rehabilitación culminó, no existe posibilidad de culminarse o no es procedente. b) Estudios de puesto de trabajo con el objeto de determinar si efectivamente en la empresa existe o no un cargo acorde a la salud del trabajador. c) La discriminación de cargos en la empresa. d) 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. e) Cualquier tipo de documento mediante el cual el empleador pruebe haber agotado todas las posibilidades de reincorporación o reubicación laboral mencionados y que en los puestos existentes en la empresa, empeorarían la condición de salud del trabajador o que definitivamente con base en las capacidades residuales del trabajador, no existe un puesto de trabajo para ofrecerle conforme a su estado de salud”*

Lo anterior pone de presente que, a pesar de haber aportado Concepto médico de rehabilitación y análisis de puesto de trabajo, la solicitante no demostró haber agotado todas las posibilidades de reincorporación o reubicación laboral necesarios en estos casos.

Por último, es importante resaltar que como quiera que las justas causas dentro del presente no son evidentes sino discutibles; no estamos facultados para declarar derechos en virtud del artículo 486 del C. S. T., Frente a la situación fáctica descrita y después de examinar el plenario, este despacho, procederá a **no autorizar** la terminación de la relación laboral, en los términos expresados en apartes anteriores y en todo caso, sin que esta

RESOLUCION NÚMERO

(001099)

HOJA No 7
DE 2020
28 FEB 2020

“Por medio del cual se resuelve una petición de Autorización de Despido de un Trabajador”

Coordinación invada las competencias privativas, reservadas a las autoridades judiciales y a la jurisdicción ordinaria laboral.

En mérito de lo expuesto, el Coordinador del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites,

RESUELVE

ARTICULO PRIMERO: NO AUTORIZAR la solicitud de retiro del (a) trabajador (a) EDUARDO SEGUNDO CABRALES CARVAJAL, identificado (a) con cédula de ciudadanía No. 10.769.569, radicada por SARA E. CAMARGO MÁRQUEZ, identificado (a) con C.C. 52.275.062, en calidad de apoderado (a) y/o representante legal de TEMPO GOLD E.S.T. S.A.S., identificada con NIT No.900.831.878-1, de conformidad con lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.

ARTICULO SEGUNDO: INFORMAR a las partes interesadas que contra el presente acto administrativo proceden los recursos de reposición ante el Coordinador del Grupo de Atención al Ciudadano de la Territorial de Bogotá y en subsidio de apelación ante la Dirección Territorial, los cuales deberán interponerse por escrito en la diligencia de notificación personal o dentro los diez días siguientes a ella a la notificación por aviso o al vencimiento del término de la publicación, según sea el caso de conformidad con el artículo 76 y siguientes de la Ley 1437 de 2011.

ARTICULO TERCERO: NOTIFÍQUESE a los jurídicamente interesados en los términos establecidos en la Ley 1437 del 18 de enero de 2011, así:

Al solicitante, TEMPO GOLD E.S.T. S.A.S. en la Calle 106 No. 54 – 73, Edificio Baikal Aqua, Oficina 101, de la ciudad de Bogotá. D. C.

Al (a) trabajador (a) EDUARDO SEGUNDO CABRALES CARVAJAL, en la Carrera 115 B No. 65 B – 33, Localidad de Engativá, en la ciudad de Bogotá. D. C.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE



IVÁN MANUEL ARANGO PÁEZ
Coordinador Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites

Proyectó y revisó: M. Velandia
Aprobó: I. Arango

