

472

Servicios Postales Nacionales S.A.
NIT 900 062917-9
CALLE 221 5-25 A-55
Linea Nat: 01 8000 111 210

 MINTRABAJO



REMITENTE

Nombre/ Razón Social
MINISTERIO DEL TRABAJO -
MINISTERIO DE TRABAJO - CALI

76001

Dirección: CARRERA 42 NO. 5C - 48
B/ TEQUENDAMA

Ciudad: CALI

Departamento: VALLE DEL CAUCA

Código Postal: 760042517

Envío: YG109406068CO

NOTIFICACION POR AVISO

de Cali, 01 de diciembre de 2015

41 048 -- 19

DESTINATARIO

Nombre/ Razón Social:
JOSE ALIRIO PUERTAS

Dirección: AV 5 OESTE 9 109

Ciudad: CALI

Departamento: VALLE DEL CAUCA

ALIRIO PUERTAS

Representante legal y/o Apoderado(a)

AV 5 OESTE NRO 9 - 109 B / BAJO AGUACATAL

BOGOTÁ DE CALI- VALLE

Código Postal:

Fecha Pre-Admisión:

27/11/2015 13:28:13

Min. Transportes Lin. de carga 0002300 del 7/10/15/2015
Min. ICJ Plan Mensajería Expresos 004857 del 09/10/15/2015

ANTE: JOSE ALIRIO PUERTAS

EMPRESA: ROYAL DE COLOMBIA LTDA

CÓDIGO DE IDENTIFICACION: 20130090671 del 6/19/2013

Por medio de la presente se **NOTIFICA POR AVISO**, al señor, **JOSE ALIRIO PUERTAS**, decisión de la **RESOLUCION No. 2015003228** de **11 de noviembre de 2015** **"POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE REPOSICION"** expedida por la doctora **LUZ ADRIANA CORTES TORRES**, Coordinadora Grupo de Prevención, Inspección Vigilancia y Control. Informándole que contra la presente providencia procede el Recurso de Apelación, ante el inmediato superior Directora Territorial del Valle del Cauca. En consecuencia se entrega anexo una copia íntegra, auténtica y gratuita de la decisión aludida en (03) folios. Se le advierte que la notificación se considerara surtida al finalizar el día siguiente al de la entrega de este aviso de acuerdo a lo estipulado en el artículo 69 de la ley 1437 de 2011.

Cordialmente,

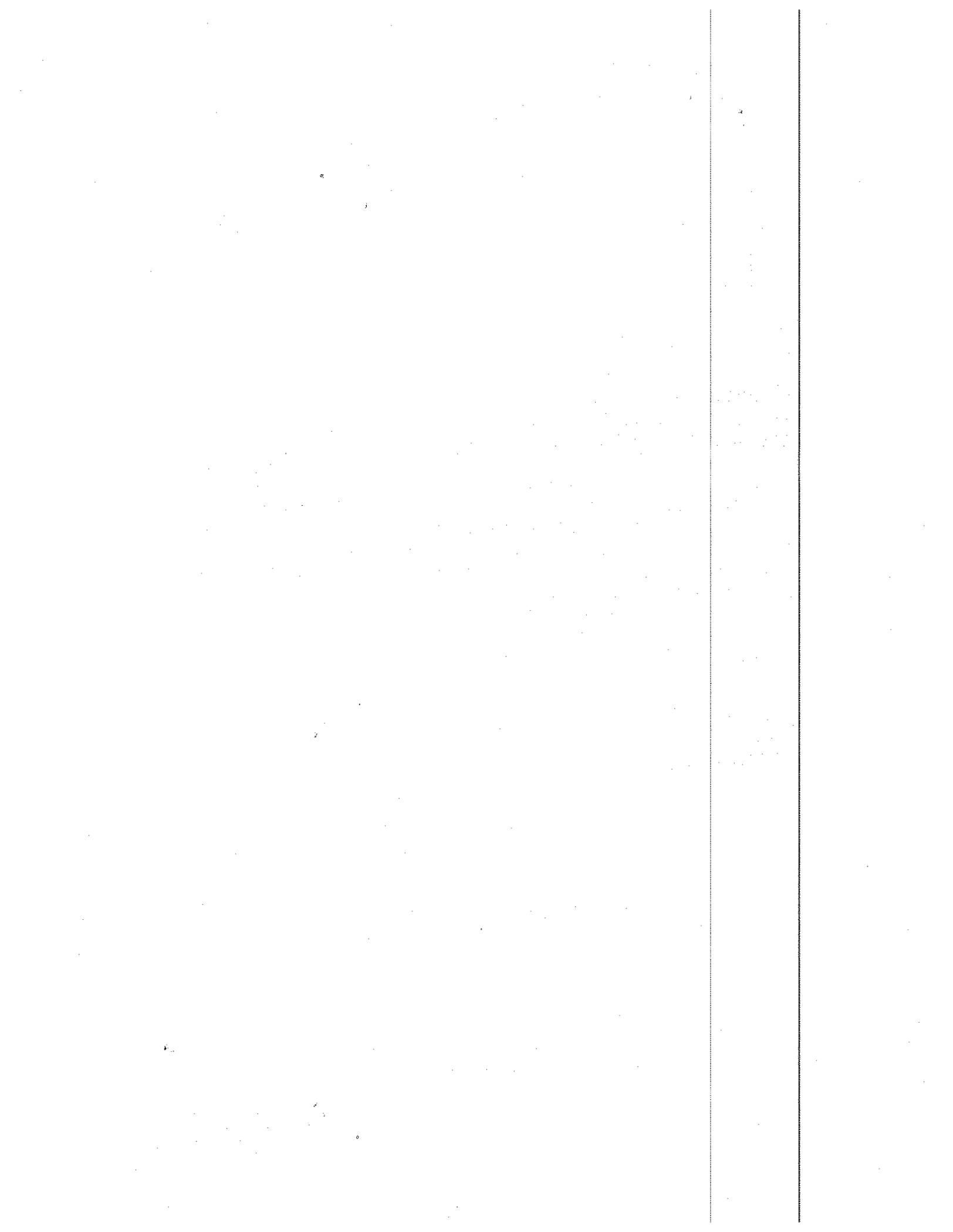

NAZLY PALACIOS MENA
Auxiliar Administrativo

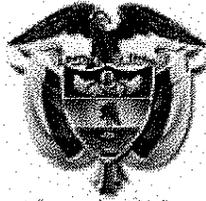
Anexo: 3 Folios
Elaboró: Nazly

C:\Documents and Settings\inpalacios\Mis documentos\nOTIFICACIONES POR AVISO\nOTIFICACION POR AVISO DE 01 DE DICIEMBRE DE 2015.docx

Carrera 42 N° 5 C- 48 Cali, Colombia
PBX: 4893900 - FAX: 4893100
www.mintrabajo.gov.co







Libertad y Orden

MINISTERIO DEL TRABAJO

RESOLUCIÓN NÚMERO 2015003228 DE 2015 (NOVIEMBRE 11 DE 2015)

POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE REPOSICION

LA COORDINADORA DEL GRUPO PREVENCIÓN, INSPECCIÓN VIGILANCIA Y CONTROL DE LA DIRECCIÓN TERRITORIAL DEL VALLE DEL CAUCA

En uso de sus atribuciones legales y en especial las conferidas por el Decreto 4108 de 2011 y la Resolución 02143 del 28 de mayo de 2014, en concordancia con la Ley 1437 de 2011, y

CONSIDERANDO

Por Resolución N° 2015001024 del 28 de abril de 2015, este Despacho decidió imponer sanción consistente en multa a la empresa **ROYAL DE COLOMBIA LTDA.**, por violación al artículo 26 de la Ley 361 de 1997, al no solicitar la autorización del Ministerio del Trabajo, para despedir al trabajador.

Contra la Resolución antes citada la señora **MARIA DUNIA MILLAN**, en calidad de Gerente General Suplente de la empresa **ROYAL DE COLOMBIA LTDA.**, interpone **Recurso de Reposición y Subsidio Apelación**, dentro de lo términos de ley. Por lo que el Despacho entra a resolver el Recurso de Reposición.

ARGUMENTOS DE LA RECURRENTE:

Manifiesta la recurrente lo siguiente: **“...CONCLUSIONES A DEMOSTRAR... El presente recurso de Reposición y en Subsidio el de Apelación pretende la revocatoria de la Resolución..., por cuanto la sanción económica impuesta a la empresa..., por conculcar la preceptiva del Art. 26 de Ley 361 de 1997, es improcedente por las siguientes razones:... 1. Porque está demostrado que el señor JOSE ALIRIO PUERTAS, no detenta la calidad de limitado, bien sea moderado, severo o profundo, que prevé la propia Ley 361 de 1997 en sus artículos 1° y 5°... 2. Porque está demostrado que la terminación del contrato de trabajo del señor JOSE ALIRIO PUERTAS, no se dio por cuenta de su condición de salud o limitación física, como erradamente lo concluye el A quo, sino que este obró por la expiración del plazo fijo pactado, teniendo como factor determinante la reiterada y deficiente prestación de sus servicios personales, conforme lo regulan los Arts. 46 y 61 del CST... FUNDAMENTACIÓN DEL RECURSO... 4. Por lo tanto, para que por despido se pueda configurar la violación del canon 26 de la Ley 361 de 1997, se exige obligatoriamente la ocurrencia de los siguientes requisitos: i) La existencia de una limitación personal; ii) Un despido terminación de contrato, sin autorización de la Oficina de Trabajo; iii) El elemento causal entre ambos requisitos... Resulta pertinente señalar, que siempre debe existir una relación causal entre “la limitación personal y el despido o terminación de**

**RESOLUCIÓN NÚMERO DE 2015
POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE REPOSICION**

por expiración del plazo fijo pactado. Se concluye entonces, que el quejoso no es persona limitada ni se encuentra en "Situación de Debilidad Manifiesta"... 6. En la investigación administrativa cursada, se demostró que la terminación del vínculo laboral del quejoso se dio por la expiración del plazo fijo pactado, decisión motivada por la deficiente prestación de sus servicios personales como guarda de seguridad...7. En la investigación no se demostró la conexidad entre "la condición de debilidad manifiesta y la desvinculación laboral", menos que esta se pueda entender como un acto de segregación o un abuso del derecho, como lo señala la Honorable Corte... 8. Así las cosas, en el presente proceso no concurren los requisitos exigidos por la Ley 361 de 1997, pues en primer lugar el quejoso no es persona limitada ni se encuentra en "Situación de Debilidad Manifiesta", y en segundo lugar está claro que la terminación del vínculo laboral no se dio por motivo de salud o limitación alguna, sino por la terminación del plazo fijo pactado... 9. Siendo así es patente, que si el quejoso no es persona limitada ni se encuentra en "Situación de Debilidad Manifiesta", y que la terminación del vínculo laboral se dio por razones ajenas a motivos de salud, resulta improcedente la exigencia de la autorización del Ministerio para dar por terminado el vínculo laboral, por la que se nos sanciona... 10. En la investigación sólo se demostró, que la EPS del quejoso emitió discontinuamente en el período 2010 al 2013 tres (3) recomendaciones de restricción de tareas provisionales, las que no pueden equipararse como una declaración de "limitación física" o un reconocimiento de "Situación de Debilidad Manifiesta", ni pueden sustituir el carné de limitado, sino que debe entenderse lato sensu como una sugerencia o consejo que se realiza... La recurrente transcribe apartes de la ley 361 de 1997 y jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia Sala Laboral. Continúa la recurrente: "14. Así las cosas, es palmario que la condición de limitado o discapacitado no puede arrogarse ni aplicarse ligeramente, pues sería contrario al espíritu de la norma, cuál es la protección de determinadas personas; mucho menos, extender las garantías o beneficios a quienes no lo son... Es por ello, que el legislador estableció que la identificación y calificación de limitado estaba únicamente en cabeza de las EPS's, no de los funcionarios administrativos ni de los jueces, quienes para lo cual debían expedir un carné, en el que además se señalar el grado de minusvalía ("moderada, severa o profunda")... 15. Aterrizando de nuevo al caso en examen, es palmario que el quejoso no sufrió accidente laboral, no tuvo perturbación funcional de miembro o de órgano de carácter permanente, ni pérdida de capacidad laboral, no estaba incapacitado, no fue calificado como limitado o discapacitado, ni mucho menos la EPS lo carnetizó como tal... 16. En gracia de todo lo expuesto, queda acreditado que a sanción impuesta a la empresa ROYAL DE COLOMBIA en la Resolución... es improcedente, pues está demostrado de forma suficiente: i) Que el quejoso de acuerdo a la propia Ley 361 de 1997 no es persona limitada o en "Situación de Debilidad Manifiesta"; ii) Que no se terminó contrato de trabajo con persona limitada o en "Situación de Debilidad Manifiesta"; iii) Que así las cosas, no era necesario pedir autorización al Ministerio para terminar el contrato de trabajo... **PETICIONES...** 3. En forma supletoria, y como un último ruego apelamos comedidamente la disminución del monto de la sanción aplicada..."

PARA RESOLVER SE CONSIDERA

Es un imperativo legal para la Administración, resolver los recursos conforme a la ley, que para el efecto no es otra que el artículo 79, que a la sazón reza: "...El recurso de Reposición y de apelación deberá resolverse de plano...". Que por su parte, el artículo 74 preceptúa "Por regla general, contra los actos definitivos procederán los siguientes recursos:

1. El recurso de Reposición, ante quien expidió la decisión para que la aclare, modifique, adicione, o revoque".

Los recursos por la vía gubernativa, no han sido establecidos como oportunidades puramente formales destinadas a agotar una etapa indispensable para acudir a la jurisdicción, sino que cumplen una función material, en cuya virtud se brinda al administrado la oportunidad procesal para ejercer el derecho de controvertir y plantear los motivos de inconformidad que le asistan, a efectos de lograr conforme a derecho que la administración reconsidere la decisión tomada para revocar, modificar, aclarar o adicionar.

posturas en cuclillas, permitir alternar la posición de pie y sentado durante la jornada laboral. Tiempo estipulado 6 meses”.

Claro está, que si la última recomendaciones las recibe la empresa el 7 de marzo de 2013, por un tiempo estipulado de seis (6) meses, y al señor **JOSÉ ALIRIO PUERTAS**, le terminaron su contrato el 3 de junio de 2013, efectivamente, se encontraba con recomendaciones las cuales se le vencían el 6 septiembre de 2013.

No comparte el Despacho, los argumentos esgrimidos por la recurrente, por lo que entraremos a estudiar lo deprecado por la jurisprudencia respecto a los trabajadores que se encuentran en esta situación:

Sentencia T- 341/13

“...Ahora bien, en el desarrollo de las relaciones de trabajo originadas en cualquier alternativa laboral pueden presentarse diferentes eventualidades que pueden dar lugar a disminuciones definitivas o temporales de la capacidad laboral de los trabajadores, entre ellas (i) la ocurrencia de un accidente de trabajo o el diagnóstico de una enfermedad profesional, o (ii) la ocurrencia de un accidente común o el diagnóstico de una enfermedad no profesional. La normatividad que regula el Sistema General de Seguridad Social ha previsto un conjunto de derechos y prestaciones asistenciales en cabeza de los trabajadores afectados, las cuales varían dependiendo del origen de la disminución de la capacidad laboral y de la intensidad de la menqua sufrida por éstos...”

“...Ahora bien, los efectos de la ocurrencia de un accidente o el diagnóstico de una enfermedad ya sea común o profesional pueden colocar al trabajador en diversos grados de afectación que denotan la existencia de una disminución de su capacidad laboral, ya sea ésta temporal o definitiva. En este sentido, las distintas categorías de afectación que se generan, según la normatividad, son las de: (a) trabajador incapacitado temporalmente; (b) trabajador incapacitado definitivamente, ya sea que se encuentre en situación de (b.1) incapacidad permanente parcial o de (b.2) invalidez. Y, finalmente, en los casos de mayor intensidad de la lesión sufrida, el supuesto del (c) trabajador que fallece como consecuencia del accidente o enfermedad padecida...”

“...A su vez, el contenido y alcance de este derecho a la estabilidad laboral reforzada ha de ser definido con base en los distintos instrumentos internacionales sobre la materia que integran el llamado bloque de constitucionalidad. Es así como en virtud del inciso segundo del artículo 93° [24] y con base en el artículo 53° constitucional, los instrumentos internacionales y regionales para la protección de los derechos humanos en la materia y los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados, se deben entender como parte del ordenamiento jurídico colombiano...”

“...Luego del anterior análisis, puede verse que en el ámbito internacional no se ha logrado un consenso real sobre el alcance que tienen las múltiples acepciones de discapacidad, invalidez, deficiencia, minusvalía, limitación, que permita determinar con exactitud quienes merecen una protección especial y reforzada en el ámbito laboral.

*Sin embargo, en las Normas Uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad de Naciones Unidas, se percibe una flexibilización o ampliación del margen de apreciación del concepto de **discapacitado** cuando se establece que la discapacidad puede revestir la forma de una dolencia que requiera atención médica o una enfermedad mental las cuales pueden ser de carácter permanente o transitorio...”*

“...De lo dicho hasta ahora se concluye que la discapacidad se hace manifiesta en las limitaciones que encuentra una persona al desempeñar sus labores cotidianas. De este modo, una limitación en la actividad puede provenir de discapacidades (i) leves: cuando la reducción de la capacidad del individuo para desempeñar sus actividades

21.- Habiendo precisado el concepto de estabilidad laboral reforzada desarrollado por esta Corporación y la categoría de discapacitado dentro de la cual debe ser leída la Ley 361 de 1997, corresponde ahora referir cuál es la garantía de estabilidad laboral para la población discapacitada que trae esta ley y cómo debe operar.

Así pues, la misma dispone en su artículo 26:

*"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...**"*
(Negrilla fuera de texto)

Ahora bien, veamos que significa el concepto de Discapacidad:

"DISCAPACIDAD: 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."

Si se tiene en cuenta que los trabajadores discapacitados deben gozar de una especial protección por cuanto, se trata de sujetos que por la condición de vulnerabilidad en la que se encuentran requieren del Estado, una protección reforzada que garantice la eficacia real de los derechos de los cuales son titulares y que ha sido ordenada expresamente por el texto constitucional.

La necesidad de esta presunción salta a la vista, por cuanto, exigir la prueba de la relación causal existente entre la condición física, sensorial o psicológica del trabajador y la decisión del empleador constituye una carga desproporcionada para una persona que se encuentra en una situación de vulnerabilidad evidente. Es más, exigir tal prueba al sujeto de especial protección equivale a hacer nugatorio el amparo de los derechos que pretende garantizar la estabilidad laboral reforzada, pues se trata de demostrar un aspecto ligado al fuero interno del empleador. La complejidad de dicha prueba aumenta, si tiene en cuenta que, las más de las veces, los motivos que se exponen en las comunicaciones de despido son aparentemente ajustados a derecho.

Por todo lo anteriormente dicho, está claro, que la empresa **ROYAL DE COLOMBIA LTDA.**, si debió haber solicitado ante este Ministerio del Trabajo el permiso para despedir al trabajador **JOSÉ ALIRIO PUERTAS**, y que este Ente Administrativo sanciona a la investigada es por este hecho.

En relación con la solicitud de reducción de la sanción económica, se manifiesta por parte del Despacho lo siguiente:

El Código Sustantivo del Trabajo estableció en su artículo 486, modificado por la Ley 1610 de 2013, los montos sancionatorios a imponer, dejando cierta libertad al funcionario del trabajo de moverse en los extremos de un (1) SMLMV hasta cinco mil (5.000) SMLMV, eso sí, respetando los postulados de la proporcionalidad, necesidad y razonabilidad de las sanciones, que aunque no los exprese son aplicables porque "la ley puede tener fisuras, pero el derecho no".

Y esto es precisamente lo que se hizo en el presente asunto, darle plena aplicabilidad a dichos principios apoyando la decisión en los mismos, nunca obedeció al arbitrio o capricho del funcionario el cual tiene un gran margen de movimiento, lo pecaminoso sería sobrepasar dichos límites; en el caso que nos ocupa, el despacho al entrar a evaluar si es razonable y adecuado a los fines de las sanciones disminuir el monto impuesto a la

asisten al reclamante, actuación que se realizó con apego al debido proceso y respetando las garantías procesales, como lo señala el artículo 29 superior y el artículo 486 de Código Sustantivo del Trabajo.

Por lo anterior, el Despacho se ratifica de la decisión tomada en la Resolución objeto de recurso, ya que este no logra atacar ni desvirtuar el fondo de la decisión.

En mérito de lo antes expuesto, este Despacho,

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO: NO REPONER la Resolución No 2015001024 del 28 de abril de 2015, por las razones expuestas en la parte motiva de esta providencia.

ARTICULO SEGUNDO: NOTIFICAR a las partes intervinientes de conformidad con lo establecido en la Ley 1437 de 2011. A la señora **MARIA DUNIA MILLAN**, Representante Legal de la empresa **ROYAL DE COLOMBIA LTDA.**, en la Avenida 6B N° 27N-23 de Cali-Valle; al reclamante señor **JOSE ALIRIO PUERTAS**, en la Avenida 5 Oeste N° 9-109 Barrio Bajo Aguacatal de Cali – Valle.

ARTÍCULO TERCERO: Conceder el recurso de Apelación ante el inmediato superior, Directora Territorial del Valle del Cauca, para los fines pertinentes y lo de su competencia.

Dada en Santiago de Cali, a los once (11) días de noviembre de dos mil quince (2015).

NOTIFIQUESE Y CUMPLASE



LUZ ADRIANA CORTES TORRES
Coordinadora del Grupo de Prevención,
Inspección, Vigilancia y Control.

Elaboró: María Danelly P. 
Revisó/Aprobó: Luz Adriana C.

472

Motivos de Devolución

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> Desconocido | <input checked="" type="checkbox"/> No Existe Número |
| <input type="checkbox"/> Rehusado | <input type="checkbox"/> No Reclamado |
| <input type="checkbox"/> Cerrado | <input type="checkbox"/> No Contactado |
| <input type="checkbox"/> Dirección Errada | <input type="checkbox"/> Fallecido |
| <input type="checkbox"/> No Reside | <input type="checkbox"/> Apartado Clausurado |
| <input type="checkbox"/> Fuerza Mayor | |

Fecha 1: DIA MES AÑO

Fecha 2: DIA MES AÑO

