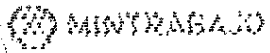


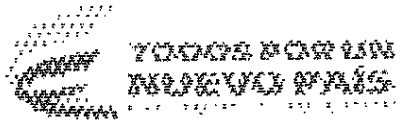
472
Servicios Postales
Nacionales S.A.
NT 900 062917-9
DG 25 C 35 A 55
Línea No. 01 8000 111 210

REMITENTE

Nombre/ Razón Social
MINISTERIO DEL TRABAJO -
MINISTERIO DE TRABAJO - CALI
Dirección: CARRERA 42 NO. 5C - 48
B/ TEQUENDAMA
Ciudad: CALI
Departamento: VALLE DEL
CAUCA
Código Postal: 760042517
Envío: YG093926032CO



76001



NOTIFICACION POR AVISO

27 203 -- 3

DESTINATARIO

Nombre/ Razón Social:
MAURICIO ESTRADA SALAZAR
Dirección: CLL 16 NRO 57 A - 00
Ciudad: CALI

de Cali, 12 de agosto de 2015

Departamento: VALLE DEL CAUCA
Código Postal: 760033341
Fecha Pre-Admisión:
12/08/2015 15:17:50
Nº Transporte Lic de carga 002700 del 20/05/2014
Nº R. R. Rtas Mensajería Express 001837 del 05/08/2015

MAURICIO ESTRADA SALAZAR
Representante legal y/o Apoderado(a)
CALLE NRO 57 A - 00
CIUDAD DE CALI - VALLE

DEMANDANTE: MAURICIO ESTRADA SALAZAR
DEMANDADO: FABRICA NACIONAL DE AUTOPARTES S.A. FANALCA S.A.
REFERENCIA: 20140102071 del 6/6/2014

Por medio de la presente se NOTIFICA POR AVISO, al señor MAURICIO ESTRADA SALAZAR, de la decisión de la RESOLUCION No. 2015002071 de 29 de julio de 2015 "POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE REPOSICION" expedida por la doctora ELIZABETH ALVAREZ BOTERO, 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.

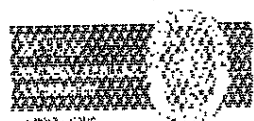
Cordialmente,

N/A
NAZLY PALACIOS MENA
Auxiliar Administrativo

Anexo: 3 Folios
Elaboró: Nazly

C:\Documents and Settings\mpalacios\My documents\NOTIFICACIONES POR AVISO\NOTIFICACION POR AVISO DE 10 DE AGOSTO DE 2015.docx

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



REPUBLICA DE COLOMBIA
CORPORACION NACIONAL DE AUTOMATIZACION

CIudad de Bogotá, D.C.
15 de agosto de 2015

NOTIFICACION POR AVISO

57 503 - E

Se hace de V.S. el pago de \$1.000.000 (un millón de pesos)

Señor(a)
MAURICIO ESTRADA SALAZAR
Presente legal y/o apoderado(a)
CALLE 10 DE ABRIL 57 - 00
SANTANDER DE CALI - VALLE

REFERENCIA: 2015080207 del 08/08/15
DEMANDA: FABRICA NACIONAL DE AUTOMATIZACION S.A. FANALCA S.A.
DEMANDANTE: MAURICIO ESTRADA SALAZAR

Por medio de la presente se NOTIFICA POR AVISO al señor MAURICIO ESTRADA SALAZAR de la decisión de la RESOLUCION No. 2015080207 de 29 de julio de 2015 "POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UN RECLAMO DE REPONICION" expedida por la doctora ELIZABETH ALVAREZ BOTERO, Coordinadora Grupo de Prevención, Inspección Vigilancia y Control Intelectual que contra la presente providencia procede el Registro de Apelación ante el inmediato superior Director General del Valle del Cauca en consecuencia se entrega a usted una copia impresa, auténtica y gratuita de la decisión en (03) folios. Se le advierte que la notificación se considerara hecha al finalizar el día siguiente al de la entrega de este aviso de acuerdo a lo establecido en el artículo 69 de la Ley 1472 de 2014.

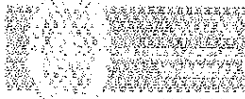
Coordinadora

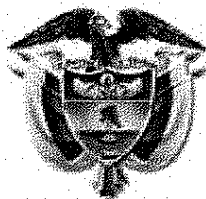
MAURICIO ESTRADA SALAZAR
Calle 10 de Abril 57 - 00

Señor(a)
Señor(a)

Se hace de V.S. el pago de \$1.000.000 (un millón de pesos)

Corporación Nacional de Automatización
CALLE 10 DE ABRIL 57 - 00, BOGOTÁ, COLOMBIA
TEL: 4888888 - FAX: 4888888
WWW.FANALCA.CO





Libertad y Orden

MINISTERIO DEL TRABAJO

RESOLUCIÓN NÚMERO 2015002071 DE 2015
(29 DE JULIO 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° 2014002739 del 23 de octubre de 2014, este Despacho decidió imponer sanción consistente en multa a la empresa **FABRICA NACIONAL DE AUTOPARTES S.A. "FANALCA S.A."**, 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 Doctora **PAOLA ANDREA GARCIA CIFUENTES**, en Apoderada Sustituta de la empresa **FABRICA NACIONAL DE AUTOPARTES S.A. "FANALCA S.A."**, 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: "...Como primera medida, y de acuerdo a lo indicado en la resolución objeto de reposición y apelación la cual argumenta una transgresión al artículo 26 de la ley 361 de 1997, es necesario traer a colación lo indicado en dicha normatividad:... Como se observa de la normatividad citada, se indica que ninguna **persona limitada** podrá ser despedida, salvo que medie autorización de la oficina del trabajo, entendiéndose el Despacho que la transgresión se fundamentada (sic) en la terminación unilateral del contrato de trabajo del querellante Mauricio Estrada, encontrándose aparentemente limitado por tener recomendaciones ocupacionales del COOMEVA E.P.S... Por lo anterior y teniendo en cuenta la premisa tenida en cuenta por el Despacho para resolver la querrela, inicialmente es necesario aclarar los conceptos de recomendaciones médicas ocupacionales, limitados físicos, discapacitados y estabilidad laboral reforzada... Por lo anterior, procederé a conceptualizar las siguiente nociones:... * **RECOMENDACIONES MÉDICAS OCUPACIONALES** son aquellas indicaciones médicas de carácter ocupacional que realiza un médico especialista de salud ocupacional de la EPS, a la que se encuentra vinculado el trabajo (sic), las cuales pueden variar dependiendo de cada trabajo y de cualquier patología, entre las que pueden estas, cambios de horario laboral, cambios de posición, cambio de intensidad laboral, entre otros... Como se puede observar, el concepto de recomendaciones médicas ocupacionales, no indica por sí sola el

EOM

RESOLUCIÓN NÚMERO 2015002071 DE 2015
POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE REPOSICION

carácter de limitado físico o discapacitado que argumenta el Despacho, dado que dichas recomendaciones pueden ser muy variables y subjetivas y pueden depender única y exclusivamente de la voluntad de la persona, como lo puede ser: manejo del estrés, cambio de estilos de vida, cambios de posición, dieta, cambios en su estilo de vida; como se puede observar, es errónea la apreciación del Despacho al indicar que las recomendaciones médicas ocupacionales tiene el carácter de limitar físicamente a una persona y de llevarlo a la calidad de discapacitado acreedor de una estabilidad laboral reforzada, ahora para corroborar la tesis aquí planteada se hace necesario remitirnos a la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia y Corte Constitucional, los cuales establecen los presupuestos para elevar a la categoría de discapacitado a un trabajador, como lo son las siguientes sentencias... * LIMITADO FISICO:... "De ahí que deba entenderse que una persona discapacitada es aquella que sufre limitaciones sustanciales en la cantidad y calidad de actividades que debe realizar cotidianamente, o que enfrenta barreras en su participación social como persona debido a una condición de salud física o mental" Sentencia T440 de 2012... Como se puede observar, de la anterior sentencia, las recomendaciones médicas ocupacionales, no elevan a la categoría de discapacitado a una persona, dado que la limitación únicamente proviene de discapacidades, que el querellante no tiene... Igualmente, observo al Despacho lo manifestado por la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, la cual, se ha pronunciado en reiteradas ocasiones sobre el concepto de limitado y quienes son sujetos de la estabilidad laboral reforzada establecida en el artículo 26 de la ley 361 de 1997, y la cual indica:... "... (i) **Son sujetos de la estabilidad reforzada quienes padecen limitaciones superiores al 25%** (limitaciones severas y profundas). La protección es menor o inexistente para las personas de menor limitación, al no dificultárseles la inserción laboral... Como se observa de la jurisprudencia citada, es claro que el concepto de **ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA**, depende las limitaciones físicas de la persona, las cuales se evalúan de acuerdo a pérdida de capacidad laboral de una persona, clasificándolas en severas y profundas, en un porcentaje mayor al 25%, caso que no es el que hoy nos ocupa, dado que como se observa dentro del expediente, el actor, ni siquiera, se encontraba en proceso de calificación por pérdida de capacidad laboral, como tampoco presentaba incapacidades que pudieran inferir, si quiera, una dificultad en el desempeño de sus funciones, por lo que no es viable elevar unas recomendaciones médicas ocupacionales, a la categoría de estabilidad laboral reforzada... De todo lo anterior se deduce, que no es sujeto de estabilidad laboral reforzada que conlleve a sanción por elevar al actor a la categoría de persona limitada, observo al Despacho que la jurisprudencia ha sido reiterativa en indicar quienes son sujetos de dicha estabilidad, jurisprudencia que no tuvo en cuenta para dictar la resolución e imponer la sanción a mi representada, la cual, debió ser tenida en cuenta, dado que tanto la Corte Constitucional, como la Corte Suprema de Justicia Sala Laboral, son los órganos indicados para dirimir esta clase de conflictos, y como se puede observar, bajo ninguna circunstancia, estas entidades asumen las recomendaciones laborales como presupuesto para establecer una estabilidad laboral reforzada... Por lo anteriormente expuesto y tal como se observa en el expediente, no obra ninguna prueba que indique que el actor tenga limitación, según lo establecido en el Decreto 2463 de 2001 y en la Ley 361 de 1997... Cómo se observa, no es procedente elevar las recomendaciones médicas ocupacionales del actor al grado de limitación moderada o severa de las que se deriven las consecuencias del artículo 26 de la ley 361 de 1997, dado que esta, establece claramente, que personas son beneficiarias de dicha normatividad... Reitero al Despacho que al momento que mi representada hizo uso de la condición resolutoria del contrato, el trabajador no se encontraba incapacitado, como tampoco se encontraba limitado en su pérdida de capacidad laboral, ni mucho menos (sic) iniciado trámite alguno que permitiera inferir que el actor, se encontraba en situación de incapacidad, discapacidad o litación (sic) que no le permitiera ejercer sus labores normales. Me permito aclarar, que una recomendación médico ocupacional, no indica, una situación de debilidad manifiesta o estabilidad reforzada como pretende hacer ver el querellante... Debe tener en cuenta el Despacho, que a la fecha tampoco existe trámite para calificación de invalidez ni por la EPS o la ARL siendo estas las encargadas en primera instancia de calificar el origen de la enfermedad o la pérdida de capacidad de capacidad laboral, situación que en el caso que hoy se estudia no se ha presentado... En tales circunstancias, sin mayor raciocinio se puede considerar que el actor no es una persona que se encuentre en estado de limitación severa o profunda por razones de salud, por lo que mi representada no necesitaba

RESOLUCIÓN NÚMERO 2015002071 DE 2015
POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE REPOSICION

autorización del Ministerio de Trabajo para hacer uso de la cláusula resolutoria del contrato... Con base en lo anterior, y según el caso que nos ocupa, las pruebas aportadas al proceso y el recaudo jurisprudencial, se puede colegir que el querellante no era sujeto de estabilidad laboral reforzada, como tampoco que posee una discapacidad que refleje una pérdida de capacidad laboral y mucho menos que tal limitación haya sido calificada por el órgano correspondiente y que por ende no tiene una limitación moderada o severa, t (sic) como lo establece la norma... Igualmente, debe tener en cuenta el Despacho, que el querellante jamás se presentó a ninguna de las audiencias programadas con el fin de dirimir el conflicto que hoy se estudia, a pesar de que la compañía intentó en diferentes ocasiones comunicarse con el actor, siendo imposible tal comunicación, lo anterior, refleja una falta de interés respecto a su estado de salud y al estado de la investigación... Por todo lo anterior, de manera respetuosa solicito reponer el auto y en su lugar ordenar el archivo de la investigación, por encontrarse probado que mi representada cumplió con las obligaciones a su cargo..."

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".

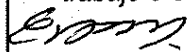
Los recursos por la vía gubernativa, no han sido establecidos como oportunidades puramente formales destinadas a agotar una etapa indispensable para acudir a la jurisdicción, sino que cumplen una función material, en cuya virtud se brinda al administrado la oportunidad procesal para ejercer el derecho 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.

Vista así las cosas, se hace necesario hacer un análisis del acervo probatorio allegado al proceso, observando que efectivamente a folio 16, se demuestra que el señor **MAURICIO ESTRADA SALAZAR**, se encontraba con Restricciones y Recomendaciones, por un término de seis (6) meses contados a partir del 10 de diciembre de 2013, evidenciándose claramente que fue despedido encontrándose con Restricciones y Recomendaciones, dando por terminado su contrato de trabajo a partir del 30 de mayo de 2014.

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



RESOLUCIÓN NÚMERO 2015002071 DE 2015
POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE REPOSICION

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 cotidianas es mínima y no interfiere en su productividad; (ii) moderadas: cuando limita parcialmente sus actividades cotidianas y su productividad; o (iii) graves: cuando la reducción de la capacidad es tal que lo hace completamente dependiente y poco productivo. Estas discapacidades pueden estar o no reflejadas en un porcentaje de pérdida de la capacidad laboral, dependiendo si han sido o no calificadas por una Junta de Calificación de Invalidez.

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...

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.

Por ello, es necesario que respecto de los despidos de trabajadores discapacitados efectuados sin autorización de la Oficina del Trabajo se aplique en particular una de las reglas establecidas positivamente en el caso de la trabajadora en embarazo, cual es, la presunción de que el despido o la terminación del contrato de trabajo se produce como consecuencia de su discapacidad.

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 **FABRICA NACIONAL DE AUTOPARTES S.A “FANALCA S.A”**, si debió haber solicitado ante este Ministerio del Trabajo el permiso para despedir al trabajador **MAURICIO ESTRADA SALAZAR**, y que este Ente Administrativo sanciona a la investigada es por este hecho:

Frente a las demostraciones preliminares y el caudal probatorio, se desprende que la decisión desplegada por el fallador se encuentra dentro de los parámetros legales, sin transgredir derechos constitucionales que le 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

RESOLUCIÓN NÚMERO 2015002071 DE 2015
POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE REPOSICION

ARTÍCULO PRIMERO: NO REPONER la Resolución No 2014002739 del 23 de octubre de 2014 por las razones expuestas en la parte motiva de esta providencia.

ARTICULO SEGUNDO: 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 veintinueve (29) días de julio de dos mil quince (2015).

NOTIFIQUESE Y CUMPLASE

Elizabeth Alvarez Botero
ELIZABETH ALVAREZ BOTERO
Coordinadora del Grupo de Prevención,
Inspección, Vigilancia y Control.

Elaboró: María Danelly P.
Revisó/Aprobó: Elizabeth A.

472	Motivos de Devolución	<input type="checkbox"/> Desconocido	<input type="checkbox"/> No Existe Número
		<input type="checkbox"/> Rehusado	<input type="checkbox"/> No Reclamado
		<input type="checkbox"/> Cerrado	<input type="checkbox"/> No Contactado
<input checked="" type="checkbox"/>	Dirección Errada	<input type="checkbox"/> Fallecido	<input type="checkbox"/> Apartado Clausurado
	No Reside	<input type="checkbox"/> Fuerza Mayor	
Fecha 1:	DIA	MES	AÑO
Nombre del distribuidor:	Nombre del distribuidor:		
C.C.	Centro de Distribución:		
Observaciones:	Observaciones:		

3 ABO. 2015
Wilber Andrés Arango N.
Falta bloque 498 y 499 y 500