

12

 MINTRABAJO	No. Radicado	08SE201874250000000443
	Fecha	2018-02-02 10:16:44 am
Remitente	Sede	D. T. CUNDINAMARCA
	Depen	DESPACHO DIRECCIÓN TERRITORIAL
Destinatario	CARLOS ALBERTO ANGARITA	
Anexos	0	Folios 5
		
COR08SE201874250000000443		

Facatativá Cundinamarca 02 de febrero de 2018
Cod: 7025000

Al responder favor citar este número

NOTIFICACION POR AVISO

Señor
CARLOS ALBERTO ANGARITA RAMÍREZ
Carrera 19 # 4 -10
Zipaquirá Cundinamarca

Referencia: Radicado # 217457 del 12/11/2016

Por medio de la presente se **NOTIFICA POR AVISO** el contenido de la Resolución # 00468 de fecha 26 de octubre de 2017, proferida por el señor PABLO EDGAR PINTO PINTO Director de la Dirección Territorial de Cundinamarca, la cual resuelve un recurso.

En consecuencia se remite en anexo una copia íntegra, auténtica y gratuita de la decisión aludida, en cinco (5) folios, Se le advierte que la notificación se considerará surtida al finalizar el día siguiente al de la entrega de este aviso o de la desfijación en página web, **Se le advierte que en contra de la misma no procede ningún recurso y queda agotada la vía gubernativa quedando las acciones ante la jurisdicción de lo Contencioso Administrativo.**

Atentamente,


HENRY ELBER HURREA QUINTERO
Técnico Administrativo
Dirección Territorial de Cundinamarca
hurrea@mintrabajo.gov.co

Trascribió y revisó Hurrea, Anexo 5 folios

*Correo
05-02-2018*



Libertad y Orden

116

MINISTERIO DEL TRABAJO

RESOLUCIÓN No. (000588)

FECHA (28 OCT 2017)

“Por medio de la cual se resuelve un recurso de apelación”

EL DIRECTOR TERRITORIAL DE CUNDINAMARCA,

En ejercicio de sus atribuciones legales y en especial de las establecidas en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo y teniendo en cuenta los siguientes,

I. HECHOS

1. Que mediante radicado 217457 de fecha doce (12) de noviembre de 2015, suscrito por el Dr. **GERMAN VALDEZ SANCHEZ**, en su calidad de Apoderado Especial de la empresa denominada **CRISTALERIA PELDAR S.A NIT. 890900118-1**; presentó solicitud de “**AUTORIZACIÓN DE DESPIDO**” del trabajador **CARLOS ALBERTO ANGARITA RAMIREZ**.
2. Que mediante Resolución número 00000542 de fecha dieciséis (16) de noviembre de 2016, la Coordinación del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de la Dirección Territorial Cundinamarca, resolvió: “**ARTÍCULO PRIMERO: NO AUTORIZAR la solicitud de terminación del contrato laboral del señor CARLOS ALBERTO ANGARITA RAMIREZ identificado con Cédula de Ciudadanía N° 80.542.284 de Zipaquirá.....conforme a la solicitud elevada...por el Dr GERMAN VALDEZ SANCHEZ Apoderado Especial de CRISTALERIA PELDAR S.A...**”.
3. Que se observa de la documental remitida a este Despacho dentro de los términos, el Doctor **GERMAN VALDEZ SANCHEZ**, en su calidad de Apoderado Especial de la empresa **CRISTALERIA PELDAR S.A**; interpuso los recursos de Reposición y en subsidió el de Apelación contra la resolución 000542 de fecha dieciséis (16) de noviembre de dos mil dieciséis (2016).
4. Que la Coordinación del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de la Dirección Territorial Cundinamarca, mediante Resolución N. 00199 del 03 de abril de 2017; resolvió “confirmar” en todas y cada una de sus partes, la Resolución 000542 de 16 de noviembre de 2016.

Continuación de la Resolución "Por medio del cual se resuelve un recurso de apelación"

Con fundamento en lo anterior, el Despacho hace el siguiente,

ANÁLISIS JURÍDICO:

Respecto del recurso de Apelación procede este despacho por competencia a pronunciarse en los siguientes términos:

II. ARGUMENTOS DE LA PRIMERA INSTANCIA

Consideró el A quo, luego de analizar la documentación obrante dentro del expediente con el fin de "autorizar o no el despido" de un trabajador, en el caso en concreto, el señor **CARLOS ALBERTO ANGARITA RAMIREZ** trabajador de la empresa denominada **CRISTALERIA PELDAR S.A**, sostiene que vemos como el legislador expidió la Ley 361 de 1997, con el fin de proteger a las personas limitadas tanto sicológica como física y sensorialmente, de tal forma que la determinación de la pérdida de capacidad laboral, establece que se trata de personas en circunstancias de debilidad manifiesta como consecuencia de una limitación; y como consecuencia sujetos a una protección Constitucional.

Que la carta política en su art. 53 busca la efectividad del ejercicio del derecho al trabajo, sometido a unos principios mínimos fundamentales cuando la parte trabajadora de dicha relación, esta conformada por un discapacitado, adquiere especial prevalencia como es el principio de estabilidad en el empleo.

Señala que el empleador deberá realizar una evaluación del caso, confirmando el diagnostico dado al trabajador discapacitado, manejo de rehabilitación efectuando modificaciones del ambiente de trabajo y adaptación e integración laboral.

Que con la "estabilidad laboral reforzada", se garantiza la permanencia en el empleo del discapacitado luego de haber adquirido la respectiva imitación física, sensorial o sicológica, como medida de protección especial; señala que se deben adelantar los programas de rehabilitación y capacitación necesarios para lograr el goce efectivo de sus derechos.

Que tal seguridad ha sido identificada como una estabilidad laboral reforzada, que a su vez constituye un derecho Constitucional, aun mas cuando según la documental aportada obrante a folio 59 y 60 del expediente reposan recomendaciones suscritas por la Comisión Laboral de la EPS y SURA A&G demuestran que el trabajador tiene recomendaciones medico laborales por ocho (8) meses.

Continuación de la Resolución "Por medio del cual se resuelve un recurso de apelación"

Señala que el empleador debe proporcionar los medios necesarios para crear o mantener condiciones protectoras y favorables a la salud de los trabajadores a su cargo, desarrollando actividades que procuren ambientes de trabajo seguros y saludables.

Que igualmente el empleador debe prevenir los factores de riesgo que puedan afectar la salud de los trabajadores así evitar la aparición de discapacidad o reducir su impacto, procurando la reducción del riesgo.

Que en sentencia c-470/97 se ratifica que conforme al artículo 53 de la Carta, todos los trabajadores tienen un derecho general a la estabilidad en el empleo, existen casos en que este derecho es aún mas fuerte, por lo que en tales eventos cabe hablar de un derecho constitucional a una estabilidad laboral reforzada, como un principio que rige de manera general las relaciones laborales.

III. ARGUMENTOS DEL RECORRENTE

El doctor **GERMAN VALDES SANCHEZ** en su calidad de Apoderado de la empresa denominada **CRISTALERIA PELDAR S.A.**, inconforme con la decisión de la Coordinación del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de la Dirección Territorial Cundinamarca; interpuso los recursos de reposición y en subsidio el de Apelación en contra de la Resolución 0000542 de fecha dieciséis (16) de noviembre de dos mil dieciséis (2016) que en síntesis manifiesta: "Que el 19 de julio se dio respuesta al requerimiento, al indicar que era improcedente como quiera que las razones que motivaron la solicitud de autorización para despedir, no radicaron en la existencia de una discapacidad o la imposibilidad de reubicación, sino en la existencia de una justa causa de despido, y unos antecedentes leves de salud que para nada suponen la existencia de una estabilidad laboral".

Argumenta que "...ya que la terminación no se debe ni esta relacionada en forma alguna con las condiciones de salud del trabajador....sorprende que el Inspector de trabajo haya decidido negar la solicitud de autorización para despedir, al considerar que el señor Carlos Alberto Angarita Ramirez, es una persona discapacitada, basando dicha consideración únicamente en unas recomendaciones médicas que a la fecha expiraron".

Señala que "igualmente sorprende que siendo evidente la justa causa de despido, no se haya pronunciado sobre la misma y haya soslayado su estudio, yendo en contravía del espíritu del artículo 26 de la ley 361 de 1997, que restringe el despido en razón a la discapacidad del trabajador....no resulta discriminatorio por fundarse en motivos disciplinarios ampliamente acreditados en el trámite administrativo, y no en una discapacidad que por demás no existe".

Sostiene "El Inspector de trabajo dio por demostrado sin estarlo, que el señor Carlos Alberto Angarita Ramirez es una persona en situación de discapacidad o limitación física....si bien existió un diagnóstico de trastorno rotulo femoral, que supuso la expedición de unas recomendaciones médicas...Con todo, conviene destacar que aun si en gracia de discusión existiese una discapacidad de tal

Continuación de la Resolución "Por medio del cual se resuelve un recurso de apelación"

Observa el Despacho que cuando el trabajador es objeto de restricciones y recomendaciones médicas, presume una debilidad manifiesta que implica un deber del empleador en procura su recuperación y rehabilitación que necesariamente implica que el trabajador observe y cumpla con las recomendaciones médicas incluyendo una disminución de su carga laboral.

Contrario sensu, para el Despacho es importante resaltar, que es claro y suficientemente argumentado jurisprudencialmente el lineamiento de la H. corte Constitucional relacionado con la "estabilidad laboral reforzada", en distintas sentencias como T 313 de 2012, T 449 de 2008, C-531 de 2000. Entre otras.

Estabilidad reforzada, que no solo prohíbe el despido, si no, que implica la obligación al empleador que en primera instancia se procure la reubicación y rehabilitación integral del mismo; situación que no se dio en el presente sub lite de conformidad con la diligencia de descargos, donde el trabajador claramente solicita el cumplimiento de las recomendaciones médicas, al igual que reubicación por parte de la empresa.

Al respecto se tiene que, tal como lo señala el fallo recurrido, se debe tener en cuenta la Sentencia T-141/16, cuando resaltó que la garantía de la estabilidad en el empleo **cobija a todas las modalidades de contratos**, incluidos los que en principio tienen una vigencia condicionada al cumplimiento pactado o a la finalización de la obra; teniéndose en cuenta, que la "estabilidad reforzada" surge cuando hay condiciones de debilidad manifiesta en la que se encuentra la persona, y no por la naturaleza del vínculo contractual laboral o tipo de contrato.

Se observa que la Ley Laboral no faculta al empleador para dar por terminado el contrato laboral del trabajador, previa a las resultas de las decisiones que adopte este Ministerio, señalando lo establecido en el art. 26 de la Ley 361 de 1997 que reza: ".....**Así mismo, ninguna persona discapacitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su discapacidad, salvo que medie autorización del Ministerio del Trabajo...**". (resaltado fuera de texto).

No es de recibo para el Despacho, al hacer la solicitud de autorización de despido del trabajador incapacitado, fundamentando tal solicitud con el único argumento por parte del empleador como es señalar que "**ese adelantó proceso disciplinario donde se demostró ineptitud y baja productividad o deficiente rendimiento**" dando de manera unilateral por demostradas esas justas causas.

Para el Despacho es importante resaltar, que es claro y suficientemente argumentado jurisprudencialmente el lineamiento de la H. corte Constitucional relacionado con la "estabilidad laboral reforzada", en distintas sentencias como T 313 de 2012, T 449 de 2008, C-531 de 2000. Entre otras.

Estabilidad reforzada, que no solo prohíbe el despido, si no, que implica la obligación al empleador que en primera instancia se procure la reubicación y rehabilitación integral del mismo.

Continuación de la Resolución "Por medio del cual se resuelve un recurso de apelación"

Tal como lo argumenta el fallador de primera instancia " Es así como, para la consecución de esos fines, la efectividad del ejercicio del derecho al trabajo, como ocurre para cualquier otro trabajador, está sometida a la vigencia directa en las relaciones laborales de unos principios mínimos fundamentales establecidos en el artículo 53 d la Carta Política, por ello cuando la parte trabajadora de dicha relación está conformada por un discapacitado, uno de ellos adquiere principal prevalencia, como es el principio a la estabilidad en el empleo, es decir, a permanecer en él y de gozar de cierta seguridad en la continuidad del vínculo laboral..." (resaltado por el Despacho).

Así las cosas, se considera que la decisión adoptada en primera instancia, es la consecuencia lógica del estudio y análisis de los "hechos jurídicos" contenidos en las presentes diligencias administrativas laborales, por lo cual debe ser confirmada.

Conforme a lo expuesto, LA DIRECCIÓN TERRITORIAL DE CUNDINAMARCA DEL MINISTERIO DEL TRABAJO,

RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO: CONFIRMAR, en todas sus partes, la Resolución número 000542 de fecha dieciséis (16) de noviembre de dos mil dieciséis (2016), proferida por la Coordinación del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites; por las razones expuestas en la parte motiva del presente acto administrativo.

ARTICULO SEGUNDO: NOTIFICAR a las partes jurídicamente interesadas, el contenido de la presente resolución, advirtiéndoles que contra la misma no procede ningún recurso y queda agotada la vía gubernativa, quedando solo las acciones ante la Jurisdicción de lo contencioso administrativo.

ARTICULO TERCERO: DEVOLVER el expediente a la oficina de origen para lo de su competencia.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE


PABLO EDGAR PINTO PINTO
Director Territorial de Cundinamarca