

Facatativá Cundinamarca 29 de junio de 2018
Cod: 7025000

Al responder favor citar este número

NOTIFICACION POR AVISO

Señor
ALEXANDER ÁRIAS
Representante Legal
ADMINISTRACIÓN E INGENIERIA SAS
Carrera 1 B # 14 A – 51 Barrio San Pablo
Cogua Cundinamarca

Referencia: Rad: # 726 13/03/2017

Por medio de la presente se **NOTIFICA POR AVISO** del contenido del Acto Administrativo Resolución # 0212 de fecha 10 de abril de 2018, proferida por la Dirección Territorial de Cundinamarca,

En consecuencia se remite en anexo una copia íntegra, auténtica y gratuita de la decisión aludida, en seis (6) folios, advirtiéndoles que en contra del mismo NO procede ningún Recurso y queda agotada la vía Gubernativa, quedando solo la acciones ante la jurisdicción de la Contencioso Administrativo.

Atentamente,


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


MINISTERIO DEL TRABAJO
DIRECCIÓN TERRITORIAL DE CUNDINAMARCA
Radicado No. _____
Fecha: 29 JUN 2018

Trascribió y revisó Hurrea, Anexo 6 folios



Libertad y Orden

MINISTERIO DEL TRABAJO

RESOLUCIÓN No. (18 ABR 2018)

FECHA 6 - - - 02 12

“Por medio del 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. Mediante radicado 726 del nueve (9) de diciembre de 2016, suscrito por el sr. **ALEXANDER ARIAS DONCEL**, en su calidad de Representante Legal de la empresa denominada **ADMINISTRACION E INGENIERIA S.A.S**; presentó solicitud de “autorización de despido”, del trabajador **CAMILO ARTURO AHUMADA**.
2. A través de Resolución número 00149 de fecha marzo ocho (08) de dos mil diecisiete (2017), 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 de trabajo del señor **CAMILO ARTURO AHUMADA**... conforme a la solicitud presentada por el señor **ALEXANDER ARIAS DONCEL** en su calidad de Representante Legal de **ADMINISTRACION E INGENIERIA S.A.S.**”.
3. En la documental allegada a este Despacho y en términos, se observa que Dr. **JOSE FEDERICO ABELLO**, en su calidad de Apoderado de la empresa **ADMINISTRACION E INGENIERIA S.A.S**; interpuso los recursos de reposición y en subsidio el de Apelación contra la resolución 000149 de fecha marzo ocho (08) de dos mil diecisiete (2017).
4. Que la Coordinación del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de la Dirección Territorial Cundinamarca, resolvió recurso de reposición por medio de la Resolución número 227 de fecha abril veintiséis (26) de dos mil diecisiete (2017), “**ARTICULO PRIMERO: CONFIRMAR** en todas y cada una de sus partes la resolución N 149 del 08 de marzo de 2017...”.

377

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 relacionado con la solicitud de autorización de despido de un trabajador, en el caso en concreto, al trabajador **CAMILO ARTURO AHUMADA**, se debe observar lo contemplado en el art. 26 de la Ley 361 de 1997 que prevé:..."**no discriminación a persona en situación de discapacidad. En ningún caso la discapacidad de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha discapacidad sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar...**".

Que se ve como el legislador expidió la mencionada Ley para proteger a las personas discapacitadas tanto psicológica 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", disposición que fue revisada por la Corte en Sentencia C-531 de 2000.

Que con esta estabilidad laboral reforzada, se garantiza la permanencia en el empleo del trabajador discapacitado, y como medida de protección especial y en conformidad con su capacidad laboral, se le debe garantizar por parte de su empleador, la prevención de los factores de riesgo, establecimiento de políticas sobre su reducción o eliminación y su rehabilitación integral.

Sostiene igualmente el fallador de primera instancia, que en el presente trámite, la protección a la estabilidad en el empleo, dada la condición de debilidad manifiesta del trabajador; debiendo el empleador agotar todas las posibilidades de reincorporación, reubicación laboral del trabajador; conlleva a la conservación de su cargo.

Finalmente que cuando el empleador tenga a su cargo una persona con discapacidad, esta tendrá acceso al inicio del proceso de rehabilitación integral y

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

de esta forma previene la severidad de las secuelas funcionales, laborales y psicológicas que del ejercicio de sus funciones se deriven.

III. ARGUMENTOS DEL RECURRENTE

El Apoderado de la empresa **ADMINISTRACION E INGENIERIA S.A.S.**, inconforme con la decisión de la Coordinación del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de la Dirección Territorial Cundinamarca, de no autorizar la terminación del contrato de trabajo del trabajador **CAMILO ARTURO AHUMADA**; interpuso los recursos de Reposición y en subsidio Apelación en contra de la Resolución 149 de fecha ocho (8) de marzo de dos mil diecisiete (2017) que en síntesis manifiesta:

"Que el trabajador presenta incapacidades **NO CONSECUTIVAS** por un periodo Mayor a los 180 días, además de argumentar que posee una enfermedad de carácter Profesional, teniendo como prueba base de dicho Hecho los Conceptos emitidos por la junta de Calificación regional y nacional, donde se establece que la pérdida funcional de la capacidad de trabajo se reduce al 16.79% de un 100% de capacidad laboral".

Argumenta "...Cabe anotar que el trabajador aportó la copia de la Historia Clínica donde se da cuenta de haber sufrido un accidente de tipo laboral, accidente que ocurrió a la fecha de la prestación de servicio del primer contrato de trabajo, situación esta que de ningún punto de vista se puede valorar como accidente laboral...el accidente si se produce, pero por un caso fortuito y mala fortuna del trabajador...pues se resbaló y dio al piso, sin embargo el trabajador fue tratado...".

Señala la parte recurrente que "...El procedimiento para acreditar la Pérdida de capacidad laboral, se llevó a cabo como obra a expediente principal por el trabajador, cumpliendo los requisitos que la ley exige para determinar el grado de capacidad laboral, quien obtuvo un resultado de 16.79% de discapacidad, así las cosas se hace necesario establecer que aunque existe un porcentaje de discapacidad esta sobre el promedio que toda persona puede tener...".

IV. CONSIDERACIONES DEL DESPACHO

Competencia

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

De acuerdo con lo establecido, y en uso de las facultades legales, en especial las que le confiere el Artículo 50 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, la Resolución 3925 de 2013, Resolución 2143 de 2014, Resolución 404 de 2012, art. 1 numeral 7.

Oportunidad

Se procedió a verificar que el recurso presentado haya sido interpuesto dentro de la oportunidad legal, encontrándose que tal hecho está ajustado a lo reglado por el artículo 76 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, razón por la cual se procede a resolver la apelación interpuesta.

Análisis del Despacho Ad-Quem

En el presente caso es necesario precisar que el objeto de pronunciamiento dentro de las presentes diligencias administrativas laborales, consiste en "**autorizar**" o "**no autorizar**" al empleador, la terminación del contrato laboral del trabajador en estado de discapacidad, o debilidad manifiesta.

Sea lo primero advertir que no le asiste "razón jurídica", al apelante al afirmar que no se trató de un accidente de trabajo, si no que se trató de "**mala suerte o caso fortuito**", y que el trabajador solo se resbaló...; cuando es claro que dicho accidente se dio en horas hábiles y en cumplimiento a ordenes de su empleador, donde el sistema de riesgos laborales calificó tanto su origen como profesional, como el porcentaje de pérdida de capacidad laboral en 16.79%.

Igualmente es importante resaltar que el señor CAMILO ARTURO AHUMADA, presenta incapacidades por treinta (30) días, donde se reitera que el trabajador se "**encuentra con tratamiento farmacológico**" por lo que es claro que requiere que se le dé garantía de su rehabilitación, reincorporación, prestaciones asistenciales y mínimo vital, garantías suficientemente señaladas dentro del marco constitucional para los trabajadores discapacitados sea con carácter permanente o transitorio.

No es suficiente argumentar que el trabajador incurrió en conductas constitutivas de justas causas para terminar el vínculo laboral, tal como lo señala el art. 62 numeral 15 del Código Sustantivo de Trabajo, aduciendo la inasistencia al trabajo; cuando estas circunstancias con connotaciones jurídicas, deben ser plenamente probadas y falladas por el competente.

Igualmente 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.

0212

18 ABR 2018

HOJA No. 6

382

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

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

Ler
Revisó/aprobó: Pablo Pinto – Director Territorial