

7105045

Apartadó, abril 04 de 2017.

Señor

JORNEY ENRIQUE DURAN GUERRA

Carrera 103 No. 95 – 21 barrio obrero

Apartadó, Antioquia

ASUNTO: EXPEDIENTE: 1308 DE 2016
Querrellado: FUNERARIA LA INMACULADA
Querellante: JORNEY EMRIQUE DURAN GUERRA

NOTIFICACION ATREVES DE PAGINA WEB

En Apartadó, a los seis (06) días del mes de abril del año dos mil diecisiete (2017), siendo las diez y veinticinco (10:25) a.m., La Inspección de Trabajo y S.S. de la Oficina Especial de Urabá en cumplimiento con lo ordenado por la Ley 1437 de 2011, teniendo en cuenta que a la fecha no ha sido posible notificar de manera personal, ni por aviso al señor JORNEY ENRIQUE DURAN GUERRA, del contenido de la resolución 000175 del 15 de diciembre 2016. Proferida por la Inspectora de Trabajo y Seguridad Social de la Oficina Especial de Urabá. Se procede a realizar publicación a través de página web del ministerio del trabajo.

Se informa que contra el acto administrativo de la resolución 000175 del 15 de diciembre de 2016, procede el recurso de apelación ante la Coordinación de Prevención, Inspección, Vigilancia, Control, Resolución de Conflictos y Conciliación, interpuesto de conformidad con la ley 1437 de 2011.

La presente notificación permanecerá publicada a partir del día siete (07) del mes de abril del año dos mil diecisiete (2017), y por el termino de cinco (5) días hábiles, hasta el día diecisiete (17) del mes de abril del año dos mil diecisiete (2017), se advierte que dicha notificación se considera surtida al finalizar el día siguiente del retiro del aviso en el lugar de destino.


CILIA BELTRÁN MEDRANO

Auxiliar Administrativa - Oficina Especial de Urabá

Elaboro: Cilia B
Reviso: Fara M

Carrera 101 N° 96 - 48 Barrio el Amparo Apartadó – Antioquia

PBX: 828 09 86 – 828 28 34 Ext.4482

www.mintrabajo.gov.co



Libertad y Orden

MINISTERIO DEL TRABAJO

RESOLUCIÓN NÚMERO 000175 DE 2016

(15 DIC 2016)

"POR MEDIO DEL CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE REPOSICION"

El suscrito Inspector de Trabajo y Seguridad Social adscrito a la Oficina Especial de Urabá, en ejercicio de sus facultades legales y especial las conferidas por el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, la resolución 2143 del 28 de mayo de 2014 artículo 2 literal a) numeral 24, y artículo 7 numeral 31 y

I. ANTECEDENTES

Que mediante resolución 118 del 13 de octubre del año 2016, se resolvió negar la terminación del vínculo laboral a un trabajador en estado de discapacidad por parte de este despacho, al entrar a considerar la petición realizada por la empresa funeraria la inmaculada, bajo radicado 1308 del 29 de agosto del año 2016.

Que el señor Antonio de Jesus Galeano Suarez, el día 1 de noviembre del año 2016, se notificó personalmente de la mencionada resolución.

Que mediante oficio radicado 1760 del 11 de noviembre del año 2016, el señor Antonio de Jesus Galeano Suarez, presenta recurso de REPOSICION Y EN SUBSIDIO APELACIÓN en contra de la resolución 118 del 13 de octubre del año 2016, proferida por este despacho del Ministerio del Trabajo Oficina Especial de Urabá, solicitando se revoque la resolución mencionada.

Argumentos del recurrente:

"(...) El día 2 de junio de 2016, se renovó el contrato de trabajo a término fijo por tres meses, al señor JORNEY ENRIQUE DURAN GUERRA y el mismo día de suscribir dicha renovación de contrato, se le entrego la carta de no renovación del mismo, la cual fue firmada por el trabajador, donde se le informaba que le día tres de septiembre de 2016, se daba por terminado el contrato de trabajo y que este no sería renovado nuevamente. Dando de esta forma cumplimiento al numeral 1 del artículo 46 del Código sustantivo de trabajo, subrogado por el artículo 3 de la ley 50 de 1990. Es de anotar que para la fecha en la cual se le informa que el contrato de trabajo no sería renovado, el trabajador se encontraba laborando y no en estado de incapacidad.

haberle notificado la no renovación del contrato, el señor JORNEY ENRIQUE DURAN GUERRA, presento incapacidad médica, catalogada como enfermedad general.

El día 29 de agosto y teniendo en cuenta que el señor DURAN GUERRA se encontraba aun incapacitado, decidí presentar ante ustedes solicitud de autorización de terminación de contrato laboral en contra del señor JORNEY ENRIQUE DURAN GUERRA. Aun sabiendo que me encontraba en el derecho de hacerlo, toda vez que en el mismo Ministerio del Trabajo, en su página web, en el link de temas- incapacidad en el numeral nueve cita:

9. ¿Se puede terminar un contrato de trabajo a término fijo de un trabajador con una incapacidad de origen común?

El contrato de trabajo a término fijo es una de las modalidades que puede revestir el contrato laboral, el cual se encuentra regulado en el artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el artículo 3 de la ley 50 de 1990, el cual establece que si antes de la fecha de vencimiento del termino estipulado, ninguna de las partes avisare por escrito a la otra su determinación de no prorrogar el contrato, con una antelación no inferior a treinta (30) días, este se entenderá renovado por un periodo igual al inicialmente pactado, y así sucesivamente.

En este orden de ideas, solo cuando la terminación del contrato a término fijo obedece a haber llegado a la fecha convenida por las partes para su finalización y habiéndose cumplido por parte del empleador con el requisito del preaviso, no se podría aducir que la referida terminación del contrato obedece a la incapacidad o estado de salud del trabajador, y en consecuencia, el trabajador podrá darlo por terminado con base en lo dispuesto en el literal c del artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo.

(Negrilla y subrayado fuera del texto original)

Y el literal c del artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo, Reza:

CAPITULO VI

TERMINACION DEL CONTRATO DE TRABAJO

ARTICULO 61. TERMINACION DEL CONTRATO. Subrogado por el artículo 5 de la ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente.

1. El contrato de trabajo termina:

- a) Por muerte del trabajador
- b) Por mutuo consentimiento
- c) Por expiración del plazo fijo pactado
- d) Por terminación de la obra o laborar contratada
- e) Por liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento

"POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UNA PETICIÓN"

- f) *Por suspensión de actividades por parte del empleador durante más de ciento veinte (120) días.*
- g) *Por sentencia ejecutoriada.*
- h) *Por decisión unilateral en los casos de los artículos 7 del decreto ley 2351/65 y 6 de esta ley.*

NOTA: el literal h) fue declarado EXEQUIBLE por la Corte Constitucional, solo en los términos de la sentencia C-1507 de 2000; bajo cualquiera otra interpretación tales normas se declaran INEXEQUIBLES.

- i) *Por no regresar el trabajador a su empleo, al desaparecer las causas de la suspensión del contrato.*

(Negrilla y subrayado fuera del texto original)

Razón por la cual, me encuentro facultado por la ley, para dar por terminado el contrato de trabajo suscrito con el señor JORNEY ENRIQUE DURAN GUERRA y es por esta razón que considero que no hay lugar a la decisión tomada por parte de la inspectora de trabajo, en razón a que la misma ley no me obliga a mantener la relación laboral, cuando se ha cumplido con los requisitos que la misma señala para dar por terminado un contrato de trabajo.(...)"

II PRUEBAS

Obran como pruebas para resolver este recurso.

1. Contrato de trabajo suscrito entre el señor Jorney Enrique Duran Guerra y la empresa.
2. Copia de la cedula de ciudadanía del señor Jorney Enrique Duran Guerra.
3. Copia de incapacidades del señor Jorney Enrique Duran Guerra emitidas hasta la fecha.
4. Historia clínica del señor.
5. Carta de terminación del contrato de trabajo.
6. Certificado de existencia y representación legal de la empresa.
7. Oficio suscrito por el trabajador con fecha 5 de octubre de 2016, donde realiza aporte de tratamientos médicos vigentes.

III. CONSIDERACIONES DEL DESPACHO

Se hace un recuento desde el punto de vista legal y jurisprudencial de los alcances del artículo 26 de la ley 361 de 1997, y se cita entre otra la sentencia T – 041 de 2014 derecho a la estabilidad laboral reforzada:

El artículo 26 de la ley 361 de 1997 reza así.

"(...) 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. (...)"

limitación, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a 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. (...)"

"(...) Del tenor literal de la norma transcrita y de lo manifestado por la Jurisprudencia Constitucional, se desprende claramente que para terminar el contrato de trabajo de un trabajador con una incapacidad de origen común superior a 180 días, el empleador deberá solicitar previamente a la Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo correspondiente, el permiso para que autorice el despido con los soportes documentales que justifiquen el mismo, de forma tal que se tenga la certeza que el despido no obedece a su discapacidad; y sólo en caso de incumplimiento del requisito señalado, el despido será ineficaz, no produce ningún efecto, y por tanto, deberá entenderse que el despido nunca se produjo, la relación laboral siempre continuó vigente, así como las obligaciones salariales, prestacionales y frente al Sistema de Seguridad Social se mantienen.(...)"

"(...)Pero además de la ineficacia del despido, el legislador claramente señaló la obligación a cargo del empleador de asumir el pago de la indemnización de perjuicios equivalente a 180 días de salario, y la indemnización por despido sin justa causa, consagrada en la legislación laboral.(...)"

Sentencia T – 292 de 2014 derecho a la estabilidad laboral reforzada

"(...) La Corte ha fijado algunas reglas relativas a la estabilidad laboral reforzada. Esta protección constitucional, implica que aquellas personas que se encuentren en un estado de vulnerabilidad manifiesta deben ser protegidas y no pueden ser desvinculadas sin que medie una autorización especial. Si bien todos los trabajadores tienen el derecho a no ser despedidos de manera abrupta, esa estabilidad adquiere el carácter de reforzada cuando se trate de, entre otros, personas en condición de discapacidad o en general con limitaciones físicas y/o psicológicas para realizar su trabajo. A estos sujetos se les debe respetar la permanencia en el empleo luego de haber adquirido la respectiva limitación física, sensorial o psicológica, como medida de protección especial y en conformidad con su capacidad laboral. (...)"

Sentencia C- 531 de 2000

"(...) La cual la Corte Constitucional otorga un status de protección especial, advirtiendo que aquellos casos en los cuales la parte trabajadora de la relación laboral está conformada por un discapacitado, el principio de estabilidad en el empleo adquiere prevalencia; este principio consta de la posibilidad de permanecer en el trabajo que desempeña; y "de gozar de cierta seguridad en la continuidad del vínculo laboral contraído, mientras no exista una causal justificativa del despido, como consecuencia de la desprotección especial laboral de la cual se viene hablando con respecto a este grupo de personas.(...)"

De igual forma es conveniente referir lo dicho en la sentencia T- 041 de 2014, la Corte ha fijado algunas reglas alternativas a la estabilidad laboral reforzada:

"POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UNA PETICIÓN"

Esta protección constitucional, implica que aquellas personas que se encuentren en un estado de vulnerabilidad manifiesta deben ser protegidas y no pueden ser desvinculadas sin que medie una autorización especial. Si bien todos los trabajadores tienen el derecho a no ser despedidos de manera abrupta, esa estabilidad adquiere el carácter de reforzada cuando se trate de, entre otros, personas en condición de discapacidad o en general con limitaciones físicas y/o psicológicas para realizar su trabajo. A estos sujetos se les debe respetar la permanencia en el empleo luego de haber adquirido la respectiva limitación física, sensorial o psicológica, como medida de protección especial y en conformidad con su capacidad laboral.

1. Frente al link de la página web del Ministerio del Trabajo, específicamente en el tema de incapacidad, en el numeral nueve, terminar un contrato de trabajo a término fijo al que hace referencia el empleador, el despacho tiene para decir que es clara la norma al indicar los alcances de la ley 361 de 1997, artículo 26 y la sentencia T – 292 de 2014, dado que se indica, que el trabajador goza presumiblemente del fuero de estabilidad laboral, tal y como lo manifiesta la Corte Constitucional.

En este sentido cuando un trabajador sufra de una afectación grave a su salud y por causa de ello se encuentre en una situación de debilidad manifiesta, no podrá ser despedido ni su contrato terminado hasta que no se constituya una justa causa, toda vez que aún subsistan las causas que dieron origen a el contrato de trabajo no se podrá dar por terminado este, para el caso que nos ocupa todavía subsiste el objeto social de la empresa.

Así las cosas la estabilidad laboral reforzada también es aplicable a las relaciones laborales surgidas a partir de la suscripción de un contrato a término definido, motivo por el cual, el vencimiento de su término de duración no es razón suficiente para darlo por terminado cuando el empleado se encuentra en estado de debilidad manifiesta. Para el caso en cuestión antes que finalizara el plazo fijo pactado el trabajador ya se encontraba con estabilidad laboral reforzada.

En este caso nuestra labor se limita a indicar si se autoriza o se niega la solicitud, dado el caudal probatorio aportado que nos permite concluir que están dados los presupuestos para proceder a negar la terminación del contrato de trabajo, tal y como se fundamentó en la resolución N° 000118 del 13 de octubre del año 2016.

En mérito de lo expuesto, este Despacho

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: CONFIRMAR en todos y cada uno de sus apartes la resolución N° 000118 del 13 de octubre del año 2016, por medio del cual se **niega** la terminación del contrato de trabajo del señor JORNEY ENRIQUE DURAN GUERRA identificado con cedula de N° 1.027.955.677, y dirección de notificación barrio obrero, manzana 72, casa 7, bloque 2 del municipio de Apartadó.

ARTÍCULO SEGUNDO: CONCEDER el recurso de apelación ante ante la Coordinación de Prevención, Inspección, Vigilancia, Control, Resolución de Conflictos y Conciliación, interpuesto de conformidad con la ley 1437 de 2011.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

Apartadó, Antioquia, a los



NASLY MENA CUESTA

INSPECTORA DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

Elaboró: Nasly Mena

Revisó/Aprobó: L. Brayan

Ruta electronica: C:\user\Documents\reposicion.



Entregando lo mejor de los colombianos



Certificación de entrega

Servicios Postales Nacionales S.A.

Certifica:

Que el envío descrito en la guía cumplida abajo relacionada, fue entregado efectivamente en la dirección señalada.

Nota: En caso de devolución la presente certificación solo aplica para validar la entrega a remitente.

		SERVICIOS POSTALES NACIONALES S.A NIT 900.062.917-9 CORREO CERTIFICADO NACIONAL			
Centro Operativo: PO APARTADO Orden de servicio: 7183831		Fecha Admisión: 16/02/2017 14:31:48 Fecha Aprox Entrega: 17/02/2017		RN712720321CO	
3003 450	Remitente Nombre/Razon Social: MINISTERIO DEL TRABAJO - MINISTERIO DEL TRABAJO - APARTADO Dirección: CL L 111 100-11 Referencia: Teléfono: NIT/CI: 830115226 Código Postal: 057841122 Ciudad: APARTADO, ANTIQUIA Depto: ANTIQUIA Código Operativo: 3003450		Causales Devoluciones: <input type="checkbox"/> RE Rechazado <input type="checkbox"/> AC No existe <input type="checkbox"/> NS No reside <input type="checkbox"/> NR No reclamado <input type="checkbox"/> DL Desconocida <input type="checkbox"/> Dirección errada		<input type="checkbox"/> C1 C2 Cerrado <input type="checkbox"/> N1 N2 No contactado <input type="checkbox"/> F1 F2 Falsificado <input type="checkbox"/> AC Apartado Cerrado <input type="checkbox"/> FM Fuerza Mayor
	Destinatario Nombre/Razon Social: ANTONIO GAI ENAO Dirección: CRA 100 # 109-99 Tel: Código Postal: 057841126 Ciudad: APARTADO, ANTIQUIA Depto: ANTIQUIA Código Operativo: 3003450		Firma nombre y/o sello de quien recibe: Juan Velazquez C.C. 43911530 Tel. 8287574		3003 450 PO. APARTADO NOR-OCCIDENTE
Valores Peso Físico(grs) 200 Peso Volumétrico(grs) 0 Peso Facturado(grs) 200 Valor Declarado \$0 Valor Flete \$5 200 Costo de manejo \$0 Valor Total \$5 200		Fecha de entrega: 15/02/17 Distribuidor: Swift #1139357 C.C.: Gestión de entrega: 107			

La información aquí contenida es auténtica e inmodificable.

➤ Código Postal: 110911
 Diag. 25G # 95A - 55, Bogotá D.C.
 Línea Bogotá: (57-1) 472 2005
 Línea Nacional: 01 8000 111 210
 www.4-72.com.co

