

	MINTRABAJO	No. Radicado	08SE2018715000100002277
		Fecha	2018-06-26 11:38:41 am
Remitente	Sede	D. T. META	
	Depen	GRUPO DE ATENCION AL CIUDADANO Y TRAMITES	
Destinatario	ALVARO ANDRES TRUJILLO		
Anexos	0	Folios	2
			
COR08SE2018715000100002277			

Villavicencio, junio 26 de 2018

Favor hacer referencia a este número al dar respuesta

Señor
ALVARO ANDRES TRUJILLO
Calle 12 26-20 barrio san Jose
Acacias Meta

URGENTE

ASUNTO: Notificación por Aviso - Resolución 0201 de 5-06-2018

Por medio de este **AVISO**, y de conformidad con lo establecido en el artículo 69 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo (Ley 1437 de 2011), se le Notifica el contenido de la Providencia del asunto, expedida por este Despacho, relacionada con la Solicitud del asunto.

Lo anterior teniendo en cuenta que no fue posible efectuar la notificación personal del acto, conforme a lo establecido en los artículos 67 y siguientes del mismo código.

Contra el acto notificado proceden los recursos de Reposición y apelación, interpuesto por escrito ante este Despacho dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la fecha de la notificación por AVISO.

Se advierte que esta notificación se considera surtida al finalizar el día siguiente al de la fecha de entrega de este AVISO en la dirección de destino.
El expediente se encuentra en el Despacho, para su conocimiento

Atentamente,



ESPERANZA QUIROZ RODRIGUEZ
Inspectora de Trabajo

Anexo: tres (3) Folios

Transcriptor: Esperanza Q
Digito: Esperanza Q
Aprobó:



MINISTERIO DEL TRABAJO

RESOLUCION No.201

(05 DE JUNIO DE 2018)

POR LA CUAL SE RESUELVE UNA SOLICITUD DE AUTORIZACION PARA TERMINAR EL CONTRATO LABORAL A UN TRABAJADOR EN RAZON DE LA LIMITACION FISICA

La Suscrita Coordinadora del Grupo de Atención al Ciudadano y Tramites del Ministerio del Trabajo en uso de sus atribuciones Legales en especial las Consagrados en la Resolución No.2143 de 28 de mayo 2014 Artículo 2 numeral 28 y Artículo 7 numeral 30 del Ministerio del Trabajo y demás Normas Concordantes.

CONSIDERANDO

Que mediante radicado No. 00494 del 06 de Febrero de 2018 el señor **JUAN JOSE SUAREZ PERUSQUIA**, identificado con la cedula de extranjería N: 395951 de nacionalidad Mexicana actuando e calidad de representante legal del **CONSORCIO TRADECO LMI** con NIT; 900560701-1, con dirección de notificación Calle 93 B No. 13 30 Ofic 401 Bogotá, hiciera solicitud de autorización para despedir al trabajador **ALVARO ANDRES TRUJILLO**, identificado con Cedula de Ciudadanía No. 86069338, quien se encuentra presuntamente en condición de discapacidad.

ACTUACIONES DEL DESPACHO

A folio 47 aparece auto comisorio No. 0075 de fecha 9 de febrero de 2018, mediante el cual la Coordinadora del Grupo de Atención al ciudadano y Trámites, comisionó a la Inspectora de Trabajo Esperanza Quiroz Rodriguez, para adelantar el respectivo trámite, a efectos conceder o negar la autorización de despido del señor ALVARO ANDRES TRUJILLO, solicitada por el señor JUAN JOSE SUAREZ PERUSQUIA, actuando en calidad de representante legal de la empresa CONSORCIO TRADECO LTDA.

A folio 48 aparece auto de avóquese de fecha 9-2-2018,

A folio 49 Con radicado 0589 de fecha 9-2-2018, se le informa al empleador el inicio del trámite de autorización de despido y se cita para el 19-2-2018, para que Ampliara y Ratifique de la solicitud.

A folio 50 aparee constancia de inasistencia a l diligencia de fecha 19-02-2018.

A folio 51 aparece constancia del 472, por devolución del oficio con radicado 0589, dirección errada

A folio 54 Con radicado 0752 de fecha 22-2-2018, se le informa al empleador nuevamente el inicio del trámite de autorización de despido y se cita para el 2-3-2018, para que Ampliara y Ratifique la solicitud.

A folio 57 Con radicado 0918 de fecha 7-3-2018, se le informa al empleador nuevamente el inicio del trámite de autorización de despido y se cita para el 14-3-2018, para que Amplié y Ratifique la solicitud.

A folio 58 aparece Diligencia de ampliación y ratificación de fecha 9-03-2018, donde la apoderada del empleador NIDIA ROCIO COLMENARES, se ratifica y amplía la solicitud de despido y manifiesta que la empresa no cuenta con más puestos de trabajo y que el contrato termino en el 2015, y que no cuentan con la información de la ARL SURA, ni reporta si existe rehabilitación o tratamiento médico

A folio 92 con radicado 0989 de 9-3-2018, el despacho corre traslado e informa al trabajador el inicio del trámite de autorización de despido invocado por la representante legal de la empresa y el despacho cita al

Trabajador ALVARO ANDRES TRUJILLO para que ejerciera Derecho de Defensa el 14-03-2018, oficio que fue devuelto ya que la dirección aportada por el empleador no era la correcta.

A folio 93 aparece constancia de inasistencia por parte del representante legal de la empresa a diligencia de ampliación y ratificación de fecha 15-03-2018

A folio 96 aparece oficio con radicado 1240 de fecha 27-03-2018, mediante el cual se le solicita empleador allegar la dirección actualizada del trabajador con el fin de ejerza su derecho a la defensa, ya que la dirección aportada por el empleador no es la correcta, oficio que fue devuelto (folio 95).

A folio 99 con radicado 0238 de 26-3-2018, el despacho corre traslado e informa al trabajador el inicio del trámite de autorización de despido invocado por la representante legal de la empresa y el despacho cita al Trabajador ALVARO ANDRES TRUJILLO para que ejerciera Derecho de Defensa el 9-04-2018, oficio que fue devuelto ya que la dirección aportada por el empleador no era la correcta.

COMPETENCIA DEL MINISTERIO

Es competencia del Ministerio del Trabajo la Inspección Vigilancia y Control de las normas laborales otorgadas a través de la Resolución No.2143 de 2014 del Ministerio del Trabajo y demás Normas Concordantes. En este Ministerio dio competencia a las Direcciones Territoriales para reconocer y darle trámite a las quejas entre otras autorizar el despido de trabajadores con limitaciones físicas consagrado para tal fin dando aplicación al Art. 62 del Código Sustantivo del Trabajo.

CONSIDERACIONES DEL DESPACHO

Es de absoluta importancia recalcar el hecho que 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. Así mismo, es necesario traer a escena la sentencia T-077 en de 2014 de la Corte Constitucional, MP. Mauricio González Cuervo, en la cual se indicó:

"El principio de la estabilidad en el empleo que rige las relaciones laborales, es un principio aplicable a todos los trabajadores, - con independencia del tipo de empleador y de la modalidad de contrato, que supone que el vínculo laboral contraído por el trabajador no se romperá de manera sorpresiva por la decisión arbitraria de un empleador, siempre y cuando el empleado cumpla con las obligaciones propias del contrato y no se consolide ninguna de las causales establecidas en la ley para que el empleador pueda dar por terminada la relación laboral.

En el caso de las personas en situación de debilidad manifiesta, este principio es particularmente importante, teniendo en cuenta que esta Corporación ha reconocido que existen trabajadores que gozan de la denominada estabilidad laboral reforzada y merecen, por ese hecho, de especial protección constitucional.

En efecto, esta Corte ha afirmado que una de las características más relevantes del Estado Social de Derecho, es la defensa de quienes por su situación de indefensión o debilidad puedan verse discriminados o afectados por actuaciones y omisiones del Estado o de los particulares. El objetivo de la estabilidad laboral reforzada, en consecuencia, es asegurar que las personas que ostentan una condición de debilidad, gocen del derecho a la igualdad real y efectiva, que se traduce en materia laboral, en la garantía de permanencia en un empleo como medida de protección especial ante actos de discriminación cuando ello sea del caso, y conforme con la capacidad laboral del trabajador.

Este principio, tiene aplicación no solo respecto a contratos de trabajo a término indefinido, sino también en aquellos casos en que los contratos son de duración específica. En ellos, en general, el simple vencimiento del plazo pactado o la culminación de la obra, no es suficiente para legitimar la decisión de un empleador de no renovar un contrato o de darlo por terminado, si subsisten la materia del trabajo, las causas que lo originaron o la necesidad del empleador, el trabajador ha cumplido efectivamente sus obligaciones contractuales y se trata de una persona en una situación de debilidad, a menos que exista una razón objetiva que justifique la terminación o la no renovación contractual. Por ende, cuando una persona goza de "estabilidad laboral reforzada", no puede ser desvinculada sin que exista una razón imparcial para el despido y legalmente medie la autorización de la oficina del trabajo o del juez, según el caso, que avale la decisión..."

Visto lo anterior, es procedente indicar que una de las razones por la cual el empleador puede dar por terminado el Contrato de trabajo, sin indemnización, es la denominada justa causa; es por ello, que el empleador debe evaluar muy bien la situación, de forma objetiva, justa y equitativa, antes de proceder a solicitar la respectiva autorización del Ministerio del Trabajo para dar por terminado el contrato de trabajo de un trabajador con limitaciones físicas. Ello debe entenderse como una intervención de la autoridad pública encargada de promover y garantizar el derecho al trabajo según el ordenamiento jurídico nacional e internacional vigente sobre esta materia, para corroborar la situación fáctica que describe dicha causa legal de despido y proteger así al trabajador.

A efecto de verificar por parte del Ministerio, la pertinencia de autorizar el despido de un trabajador en condición de discapacidad, el empleador debe demostrar que previo a la decisión de dar por terminado el vínculo contractual, se adelantaron todas las acciones posibles para atender la situación del trabajador, tanto desde el punto de vista clínico por parte del sistema de salud, como desde el ámbito laboral por parte suya.

Por otra parte, el desistimiento es una forma anormal de terminar un proceso judicial o en este caso una solicitud de autorización de despido. El desistimiento lo efectúa quien le da inicio a la solicitud, renunciando a su consecución y termina por medio de decisión administrativa.

El artículo 18 de la Ley 1437 de 2011 señala que Los interesados podrán desistir en cualquier tiempo de sus peticiones, sin perjuicio de que la respectiva solicitud pueda ser nuevamente presentada con el lleno de los requisitos legales.

Igualmente en el caso sub examine de conformidad a lo dispuesto en la ley 1755 de 2015, en su artículo 17, **PETICIONES INCOMPLETAS Y DESISTIMIENTO TACITO** "en virtud al principio de eficacia, " cuando la autoridad constate que una petición ya radicada está incompleta o que el peticionario debe realiza una gestión de tramite a su cargo ,necesaria para adoptar una decisión de fondo y que la actuación pueda continuar sin oponerse a la ley requerirá al peticionario dentro de los diez(10) días siguiente para que la complete en el término máximo de un mes " teniendo en cuenta lo anterior se evidencia que no existe causal para continuar con esta solicitud, por la no comparecencia por parte del trabajador ya que el empleador hizo caso omiso a la solicitud que le hiciera el Ministerio para que aportara la dirección actualizada del trabajador; por la no comparecencia por parte del trabajador ya que el empleador hizo caso omiso a la solicitud que le hiciera el Ministerio para que aportara la dirección actualizada del trabajador.

Por lo anteriormente expuesto, este Despacho,

RESUELVE

ARTICULO PRIMERO: NO AUTORIZAR el despido del trabajador **ALVARO ANDRES TRUJILLO**, identificado con la cedula de ciudadanía número 86.069.338, sin dirección de notificación ya que no fue aportada por la empresa, solicitud incoada por el señor **JUAN JOSE SUAREZ PERUSQUIA**, actuando en calidad de representante legal de la empresa **CONSORCIO TRADECO LMI**, con dirección de notificación, según documentación allegada, en la Calle 93 B No. 13 30 Oficina 401 ciudad de Bogotá.

ARTICULO SEGUNDO: Contra la presente decisión procede el Recurso Reposición ante este Despacho y el de Apelación ante la Dirección Territorial Meta, del Ministerio de Trabajo, interpuesto personalmente y sustentado por escrito dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la notificación personal.

ARTICULO TERCERO: Notificar la presente Resolución a los jurídicamente interesados, en los términos del artículo 67 y siguientes de la Ley 1437 de 2011.

Dada en Villavicencio, a los Cinco (05) días del mes de Junio del año Dos Mil Dieciocho (2018).

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE



AURORA PINZÓN ORTIZ

Coordinadora Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites

472	Motivos de Devolución		<input type="checkbox"/> Desconocido	<input type="checkbox"/> No Existe Número
			<input type="checkbox"/> Retusado	<input type="checkbox"/> No Reclamado
		<input checked="" type="checkbox"/> Cerrado	<input type="checkbox"/> No Contactado	
<input type="checkbox"/> Dirección Errada		<input type="checkbox"/> Fallecido	<input type="checkbox"/> Apartado Clausurado	
<input type="checkbox"/> No Reside		<input type="checkbox"/> Fuerza Mayor		
Fecha	DIA	MES	AÑO	
24	03	MAR	2018	
Nombre del distribuidor		Nombre del distribuidor		
Mauricio Sarmiento		Mauricio Sarmiento		
C.C. No. 17.420.270		C.C. No. 17.420.775		
Centro de Distribución		Centro de Distribución		
Medellán - Mieta		Medellán - Mieta		
Observaciones:				
Casa 2 puros blanca y negra 13039a				

