



APARTADO, 02/03/2021

No. Radicado: 08SE202171050450000605
Fecha: 2021-03-02 09:04:22 am
Remitente: Sede: O. E. URABÁ APARTADO
Depen: GRUPO DE PREVENCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL
Destinatario: CARLOS EMILSON MOSQUERA
Anexos: 0 Folios: 2
08SE202171050450000605

Al responder por favor citar este número de radicado



Señor(a),
CARLOS EMILSON MOSQUERA
Apartadó, Antioquia.

ASUNTO: NOTIFICACION POR AVISO EN PÁGINA ELECTRÓNICA O EN LUGAR DE ACCESO AL PÚBLICO
Radicación: 217
Querellante: CARLOS EMILSON MOSQUERA
Querellado: SOCIEDAD DE SERVICIOS J&J S.A.

Para verificar la validez de este documento escanee el código QR, el cual lo redireccionará al repositorio de evidencia digital de Mintrabajo.

Respetado Señor (a),

Por medio de la presente se **NOTIFICA POR AVISO** al señor CARLOS EMILSON MOSQUERA, identificado con cedula de ciudadanía No. 4.823.680, el contenido de la Resolución No. 000244 del 05/12/2019 proferida por la INSPECTORA DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL, a través de la cual se archiva una solicitud de terminación de contrato laboral.

ARTICULO PRIMERO: ARCHIVAR el trámite presentado por el IVAN DARIO CANTILLO JIMENEZ, representando a SOCIEDAD DE SERVICIOS J&J S.A., con domicilio principal en el municipio de Apartadó (Antioquia) identificada con NIT 811024689-1 y dirección de notificación en la calle 98 N° 103 -111 oficina 203 barrio Antonio Roldan Betancur, del municipio de Apartadó, de conformidad con los argumentos y fundamentos legales expuestos en la parte considerativa de este Acto Administrativo.

En consecuencia, se entrega en anexo una copia íntegra, auténtica y gratuita de la decisión aludida en (**2 folios**), se advierte que contra el presente acto administrativo procede el recurso de Reposición ante el funcionario que emitió el trámite, interpuesto dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la notificación personal de conformidad con la ley 1755 de 2015 artículo 17.

{*FIRMA*}
CILIA BELLO MEDRANO
AUXILIAR ADMINISTRATIVO

Anexo lo anunciado en (**2 folios**).



Con Trabajo Decente el futuro es de todos

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfonos PBX
(57-1) 3779999

Atención Presencial
Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63
Puntos de atención
Bogotá (57-1) 3779999 Opción 2

Línea nacional gratuita
018000 112518
Celular
120
www.mintrabajo.gov.co



Libertad y Orden

MINISTERIO DEL TRABAJO

00244

RESOLUCIÓN NÚMERO DE 2019

(- 5 DIC 2019)

“Por medio de la cual se archiva una solicitud de terminación de contrato laboral”

INDIVIDUALIZACIÓN DE LAS PARTES.

Se decide en el presente proveído la solicitud radicada por IVAN DARIO CANTILLO JIMENEZ, representando a SOCIEDAD DE SERVICIOS J&J S.A., con domicilio principal en el municipio de Apartadó (Antioquia) identificada con NIT 811024689-1, en contra de CARLOS EMILSON MOSQUERA, identificado con cedula de ciudadanía N° 4.823.680.

I. HECHOS

Que una vez analizados los documentos presentados por el peticionario, se corre traslado de la solicitud al señor CARLOS EMILSON MOSQUERA, en aras de garantizar el derecho de defensa del mismo, mediante radicado de salida N° 08SE2019720504500000816.

Que la empresa servicios postales nacionales (472) mediante guías (RA185859064CO) certifica que el requerimiento anteriormente señalado fue entregado a la dirección del peticionario el día veinte (20) de junio de 2019.

Que el mediante radicado de ingreso 11EE2019710504500001699, el doctor Iván Darío Cantillo Jiménez, representando a SOCIEDAD DE SERVICIOS J&J S.A., realiza aporte de dirección de domicilio actualizada del señor CARLOS EMILSON MOSQUERA.

Luego mediante radicado de salida N° 08SE2019720504500001738 del 2 de octubre de 2019, se corre nuevamente traslado de la petición al señor CARLOS EMILSON MOSQUERA.

Que la empresa servicios postales nacionales (472) mediante guías (RA188000663CO) certifica que el requerimiento anteriormente señalado fue entregado a la dirección del peticionario el día nueve (9) de octubre de 2019.

II. CONSIDERACIONES DEL DESPACHO

Dentro del desarrollo de la actividad administrativa, el Ministerio a través de sus funcionarios, tiene la misión de velar por que las normas de carácter general se cumplan en su integridad, con base en las diferentes opciones que le señala el artículo 4 del código de procedimiento administrativo y de lo contencioso administrativo, se proyectan amplias gamas de medidas tanto preventivas como de tipo sancionatorio. Su ejercicio y los objetivos que en ella se pretenden, es lo que la doctrina llama policía del trabajo.

“(…) Ahora, la Sala no desconoce que con arreglo al artículo 26 de la Ley 361 de 1997, en armonía con la sentencia C-531-2000 de la Corte Constitucional, la terminación del contrato de trabajo de un trabajador con discapacidad debe contar con la aprobación del inspector del trabajo. Sin embargo, considera que dicha autorización se circunscribe a aquellos eventos en que el desarrollo de las actividades laborales a cargo del trabajador discapacitado sea «incompatible e insuperable» en el correspondiente cargo o en otro existente en la empresa, en cuyo caso, bajo el principio de que nadie está obligado a lo imposible o a soportar obligaciones que exceden sus posibilidades, podría rescindirse el vínculo laboral, con el pago de la indemnización legal.

En esta hipótesis la intervención del inspector cobra pleno sentido, pues en su calidad de autoridad administrativa del trabajo debe constatar que el empleador aplicó diligentemente todos los ajustes razonables orientados a preservar en el empleo al trabajador, lo cual implica su rehabilitación funcional y profesional, la readaptación de su puesto de trabajo, su reubicación y los cambios organizacionales y/o movimientos de personal necesarios (art. 8 de la L. 776/2002). Por lo tanto, solo cuando se constate que la reincorporación es inequívocamente «incompatible e insuperable» en la estructura empresarial, podrá emitirse la autorización correspondiente (...)".

Así las cosas, La Corte Suprema De Justicia estableció los siguientes derroteros para solicitar la autorización del Ministerio del Trabajo en los siguientes casos:

(a) La prohibición del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 pesa sobre los despidos motivados en razones discriminatorias, lo que significa que la extinción del vínculo laboral soportada en una justa causa legal es legítima.

(b) A pesar de lo anterior, si, en el juicio laboral, el trabajador demuestra su situación de discapacidad, el despido se presume discriminatorio, lo que impone al empleador la carga de demostrar las justas causas alegadas, so pena de que el acto se declare ineficaz y se ordene el reintegro del trabajador, junto con el pago de los salarios y prestaciones insolutos, y la sanción de 180 días de salario.

(c) La autorización del ministerio del ramo se impone cuando la discapacidad sea un obstáculo insuperable para laborar, es decir, cuando el contrato de trabajo pierda su razón de ser por imposibilidad de prestar el servicio. En este caso el funcionario gubernamental debe validar que el empleador haya agotado diligentemente las etapas de rehabilitación integral, readaptación, inserción y reubicación laboral de los trabajadores con discapacidad. La omisión de esta obligación implica la ineficacia del despido, más el pago de los salarios, prestaciones y sanciones atrás transcritas.

Esta sentencia estableció que la protección a las personas discapacitadas no implica una estabilidad absoluta o incondicional, motivo por el cual, en el evento que se dé por terminado el contrato de trabajo de una persona discapacitada, como consecuencia de una justa causa, no será necesario acudir a la autorización del Ministerio del Trabajo.

Ahora bien, si el trabajador considera que el despido fue injusto, podrá controvertirlo con solo demostrar su estado de discapacidad. En este caso, será el empleador quien deba demostrar la existencia de la justa causa; de lo contrario, prevalecerá la presunción de discriminación, el despido será considerado ineficaz y deberá procederse con el reintegro del trabajador.

Así las cosas, es necesario que exista una justa causa y que previo a la desvinculación, el empleador hubiere realizado un procedimiento de descargos al trabajador, dándole el tiempo y la oportunidad para controvertir las acusaciones a él imputadas. Adicionalmente, que la decisión de terminación del contrato sea proporcional a la falta cometida; en este orden de ideas se pudo evidenciar la existencia de causal para dar por terminado el vínculo laboral, toda vez que no se agotó el procedimiento disciplinario del cual hace referencia La Corte Suprema De Justicia.

El Ministerio del Trabajo cuenta con la competencia para autorizar la terminación de un vínculo contractual a una Empresa, Empleador o una Cooperativa o Precooperativa de Trabajo Asociado cuando motive su decisión en causas objetivas o justas causas (art 61 y 62 CST) para dar por terminado el contrato de trabajo, el funcionario del Ministerio del Trabajo deberá validar si realmente la causa por la cual se termina dicho contrato es por la causa objetiva o la justa causa, si por el contrario obedece a la condición de discapacidad o limitación del trabajador.

Ahora bien tratándose de un "Procedimiento de Autorización de Terminación de Vínculo Laboral o de Trabajo Asociativo a Trabajadores en situación de Discapacidad", adoptado por el Ministerio del Trabajo con el Código: IVC-PD-05-AN-01, Versión: 4.0, Fecha: febrero 1 de 2019, y se determine que la causa sea objetiva o exista justa causa comprobada, dentro de los requisitos que se deben aportar al trámite tenemos:

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

En esta hipótesis la intervención del inspector cobra pleno sentido, pues en su calidad de autoridad administrativa del trabajo debe constatar que el empleador aplicó diligentemente todos los ajustes razonables orientados a preservar en el empleo al trabajador, lo cual implica su rehabilitación funcional y profesional, la readaptación de su puesto de trabajo, su reubicación y los cambios organizacionales y/o movimientos de personal necesarios (art. 8 de la L. 776/2002). Por lo tanto, solo cuando se constate que la reincorporación es inequívocamente «incompatible e insuperable» en la estructura empresarial, podrá emitirse la autorización correspondiente (...)".

Así las cosas, La Corte Suprema De Justicia estableció los siguientes derroteros para solicitar la autorización del Ministerio del Trabajo en los siguientes casos:

(a) La prohibición del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 pesa sobre los despidos motivados en razones discriminatorias, lo que significa que la extinción del vínculo laboral soportada en una justa causa legal es legítima.

(b) A pesar de lo anterior, si, en el juicio laboral, el trabajador demuestra su situación de discapacidad, el despido se presume discriminatorio, lo que impone al empleador la carga de demostrar las justas causas alegadas, so pena de que el acto se declare ineficaz y se ordene el reintegro del trabajador, junto con el pago de los salarios y prestaciones insolutos, y la sanción de 180 días de salario.

(c) La autorización del ministerio del ramo se impone cuando la discapacidad sea un obstáculo insuperable para laborar, es decir, cuando el contrato de trabajo pierda su razón de ser por imposibilidad de prestar el servicio. En este caso el funcionario gubernamental debe validar que el empleador haya agotado diligentemente las etapas de rehabilitación integral, readaptación, reinserción y reubicación laboral de los trabajadores con discapacidad. La omisión de esta obligación implica la ineficacia del despido, más el pago de los salarios, prestaciones y sanciones atrás transcritas.

Esta sentencia estableció que la protección a las personas discapacitadas no implica una estabilidad absoluta o incondicional, motivo por el cual, en el evento que se dé por terminado el contrato de trabajo de una persona discapacitada, como consecuencia de una justa causa, no será necesario acudir a la autorización del Ministerio del Trabajo.

Ahora bien, si el trabajador considera que el despido fue injusto, podrá controvertirlo con solo demostrar su estado de discapacidad. En este caso, será el empleador quien deba demostrar la existencia de la justa causa; de lo contrario, prevalecerá la presunción de discriminación, el despido será considerado ineficaz y deberá procederse con el reintegro del trabajador.

Así las cosas, es necesario que exista una justa causa y que previo a la desvinculación, el empleador hubiere realizado un procedimiento de descargos al trabajador, dándole el tiempo y la oportunidad para controvertir las acusaciones a él imputadas. Adicionalmente, que la decisión de terminación del contrato sea proporcional a la falta cometida; en este orden de ideas se pudo evidenciar la existencia de causal para dar por terminado el vínculo laboral, toda vez que no se agotó el procedimiento disciplinario del cual hace referencia La Corte Suprema De Justicia.

El Ministerio del Trabajo cuenta con la competencia para autorizar la terminación de un vínculo contractual a una Empresa, Empleador o una Cooperativa o Precooperativa de Trabajo Asociado cuando motive su decisión en causas objetivas o justas causas (art 61 y 62 CST) para dar por terminado el contrato de trabajo, el funcionario del Ministerio del Trabajo deberá validar si realmente la causa por la cual se termina dicho contrato es por la causa objetiva o la justa causa, si por el contrario obedece a la condición de discapacidad o limitación del trabajador.

Ahora bien tratándose de un "Procedimiento de Autorización de Terminación de Vínculo Laboral o de Trabajo Asociativo a Trabajadores en situación de Discapacidad", adoptado por el Ministerio del Trabajo con el Código: IVC-PD-05-AN-01, Versión: 4.0, Fecha: febrero 1 de 2019, y se determine que la causa sea objetiva o exista justa causa comprobada, dentro de los requisitos que se deben aportar al trámite tenemos:

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

1. Solicitud suscrita por el empleador en original y/o solicitud vía electrónica a la WEB de Radicación de Trámites y servicios, indicando los hechos constitutivos de la terminación del contrato y la relación de documentos que soportan las causas alegadas.
2. Dirección actualizada de Notificación del Trabajador.
3. Copia del Contrato de Trabajo cuando sea escrito.

Teniendo en cuenta la imposibilidad de individualizar al trabajador toda vez que no fue posible la comunicación del traslado de la solicitud por parte del despacho, no es viable proseguir con la presente actuación en aras de garantizar el derecho de defensa del señor CARLOS EMILSON MOSQUERA.

Con base en las consideraciones anotadas y debido a la impasividad de notificación del trabajador querrellado, este despacho no encuentra mérito para adelantar el trámite de solicitud de terminación de laboral a trabajador en situación de discapacidad y en consecuencia se dispondrá el archivo de la actuación.

RESUELVE:


ARTÍCULO PRIMERO: ARCHIVAR el trámite presentado por el IVAN DARIO CANTILLO JIMENEZ, representando a SOCIEDAD DE SERVICIOS J&J S.A., con domicilio principal en el municipio de Apartadó (Antioquia) identificada con NIT 811024689-1, y dirección de notificación en la calle 98 N° 103 – 111 oficina 203 barrio Antonio Roldan Betancur, del municipio de Apartado, de conformidad con los argumentos y fundamentos legales expuestos en la parte considerativa de este Acto Administrativo.

ARTÍCULO SEGUNDO: NOTIFICAR a los jurídicamente interesados, de conformidad con los artículos 67, 68, 69 de la Ley 1437 de 2011.

ARTÍCULO TERCERO: INFORMAR Que contra el presente acto administrativo procede el recurso de Reposición ante el funcionario que emitió el trámite, interpuesto dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la notificación personal de conformidad con la Ley 1755 de 2015 artículo 17.

5 DIC 2019

Dada en Apartadó Antioquia a los,

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

NASLY MENA CUESTA
Inspector de Trabajo y seguridad social.