

113

| | | | |
|---|----------------------|---|-------------------------|
|  | MINTRABAJO | No. Radicado | 08SE2018715000100000515 |
| | | Fecha | 2018-02-06 08:14:30 am |
| Remitente | Sede | D. T. META | |
| | Depen | GRUPO DE ATENCION AL CIUDADANO Y TRAMITES | |
| Destinatario | JESUS ANTONIO IBAÑEZ | | |
| Anexos | 0 | Folios | 2 |


COR08SE2018715000100000515

Villavicencio, Febrero 5 de 2018

Favor hacer referencia a este número al dar respuesta

Señor
JESUS ANTONIO IBAÑEZ
Carrera 12 C 23-21 barrio olímpico
Villavicencio meta

URGENTE

ASUNTO: Notificación por Aviso - Resolución 0021 de 22-01-2018

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: dos (2) Folios

Transcriptor: Esperanza Q
Digito: Esperanza Q
Aprobó:



MINISTERIO DEL TRABAJO

RESOLUCION No. 0021

(22 DE ENERO DE 2018)

POR LA CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE REPOSICION DE AUTORIZACION PARA DESPEDIR 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 el artículo 30 del Decreto 4108 del 2 de noviembre de 2011, Art.26 de la Ley 361 de 1997, Resolución No. 2143 de 28 de Mayo de 2014 art. 2 numeral 24 demás Normas Concordantes y,

HECHOS

Que mediante radicado No. 1076 del 16 de Agosto de 2017 la señora SONIA YABELY SANCHEZ en calidad de representante legal de la empresa NEXARTE SERVICIOS TEMPORALES S.A., hiciera solicitud de autorización para despedir al trabajador JESUS ANTONIO IBAÑEZ identificado con Cedula de Ciudadanía No. 3.197.260 de Tena - Cundinamarca, quien se encuentra presuntamente en condición de discapacidad.

Que con Resolución No. 541 del 01 de Noviembre de 2017 se resolvió una solicitud de autorización de despido en razón de la limitación física por parte de éste Despacho.

Que mediante No. radicado 11EE2017715000100002344 del 20 de Noviembre de 2017, la señora SONIA YABELY SANCHEZ ORDOÑEZ en calidad de representante legal de la empresa NEXARTE SERVICIOS TEMPORALES S.A. presentó por escrito recurso de reposición y en subsidio el de apelación, contra la Resolución No. 541 del 01 de Noviembre de 2017, de la Coordinación del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites del Ministerio del Trabajo.

FUNDAMENTOS JURÍDICOS DE LA RECURRENTE

Las razones y fundamentos legales argumentados por la recurrente son los siguientes:

El objeto del recurso, obtener la modificación y aprobar la terminación del contrato de trabajo del señor JESUS ANTONIO IBAÑEZ, por justa causa consagrada en el artículo 62 del CST:

1. *Del Análisis de la pertinencia de autorizar el despido luego verificar el cumplimiento a cargo del empleador para atender la situación del trabajador. Con forme a la decisión del Ministerio del Trabajo, no se analizó ni se tomó en consideración las acciones que ha desplegado la empresa en favor del trabajador sin lesionar el estado de salud; reitera la siguiente trazabilidad: a. Concepto, certificación o dictamen mediante el cual el tratamiento de rehabilitación culminó, no existe posibilidad de culminarse o no es procedente: quedo demostrado que el Sr. Ibañez arrojó la pérdida de merma laboral en 14.9 % según la Junta Regional de Calificación de Invalidez, está definida la situación de salud. b. Estudios de puesto de trabajo con el objeto de determinar si efectivamente en la empresa existe o no un cargo acorde a la salud del trabajador: Considera no relevante por que versa sobre la existencia real y objetiva de una justa causa y el Ministerio no toma en consideración la buena fe de la compañía por eso se reitera el contrato, labor operario de campo y Se presentan recomendaciones que dieron lugar a la reubicación fueron allegadas el 8 de Octubre de 2015 e indica: "Continuar con las indicaciones médicas y terapéuticas (plan casero); alternar posturas (de pie, sentado), por cada hora de trabajo continuo durante 10 minutos, con el fin de evitar que permanezca en una sola posición.. y otras recomendaciones, que cumplió las recomendaciones médicas; el Ministerio no valoro de manera objetiva. c. La discriminación de cargos en la empresa. d) Un documento que describa las competencias o funciones de cada cargo o puesto de trabajo relacionado en la nómina, versus el perfil, aptitudes físicas, sicológicas y técnicas con las que debe contar el trabajador que va a desempeñar el cargo. e) prueba que demuestre que el empleador ha agotado todas las posibilidades de reincorporación o reubicación laboral mencionados y que en los puestos existentes en la empresa empeorarían la condición de*

salud del trabajador ó que definitivamente con base en las capacidades residuales del trabajador, no existe un puesto de trabajo para ofrecerle conforme a su estado de salud (más de 2 años).

2. *Análisis Ley 361 de 1997 y sentencia T.687 de 2006 reitera garantías del trabajador; en las conclusiones no se menciona la conducta del empleador, la cual se reitera: A partir de la calificación desde el 8 de Octubre de 2015, se creó cargo para el desarrollo de sus funciones atendiendo la salud del trabajador se reubico y no ha presentado ausencias por incapacidades derivadas de afectaciones en su salud; que desde la calificación se podía solicitar la autorización de despido, actuando de buena fe y acatando lo previsto por las normas que refiere el Ministerio en la resolución, se ubicó al trabajador en un cargo acorde para ingreso de él y su familia, no fue suficiente sin razón válida incumplió sus obligaciones. Análisis del Proceso Disciplinario; se observa un pobre análisis de la conducta desplegada por el trabajador, que conlleva a que el Ministerio de forma inexplicable y sin justificación válida traslade la responsabilidad de la conducta a la empresa; el señor Ibañez desde hace más de 2 años conoce las obligaciones derivadas del contrato de trabajo y reglamento interno.*

Según reglamento interno consagra: Capitulo X, Prescripción de Orden, Art. 45. Capitulo XIV, Art. 51 y 52. Capitulo XV Art. 54 y 55. Apropiación, perdida Teniendo en cuenta que su labor que desarrolla en empresa usuaria resulta imposible vigilar las acciones del personal, se realiza la revisión de maletas a la salida, lo cual es conocida y aceptada por el personal para evitar dificultades al encontrar elementos que no son de su propiedad. La empresa usuaria informo a fin que la Compañía en condición de empleador procediera a citar a diligencia de descargos (reglamento Interno de Trabajo) De acuerdo a diligencia de descargos y precisa: "se le encontró dentro de una bolsa y en ... en respuesta afirma haberlos encontrado por el lado de la planta, en la vía transitable de carros hacia De manera respetuosa solicita se analicen los postulados presentados en el presente recurso y se autorice la terminación del contrato por haberse configurado una justa causa, en razón de la conducta demostrada por el Empleador y aceptada por el trabajador y se tenga en cuenta la jurisprudencia: "(...) Terminación Unilateral del Contrato de Trabajo – Empleador debe dar oportunidad al trabajador de ejercer el Derecho de defensa; afirma que la Corte Constitucional ha reafirmado que el empleador tiene la obligación de manifestarle al trabajador los motivos concretos y específicos por los cuales está dando por terminado con justa causa su contrato de trabajo... "(...) Derecho a la estabilidad laboral reforzada debe contar con la autorización previa de la autoridad de trabajo correspondiente sin dicho permiso la terminación del contrato laboral será ineficaz, y en consecuencia el empleador deberá reintegrar al empleado y pagar la indemnización de 180 días de salario.Reitera para realizar un análisis objetivo y fundado en la documental y manifestaciones plasmadas.

PETICION DEL RECORRENTE: solicita: Se modifique la decisión y en su lugar mediante Resolución se AUTORICE la terminación del contrato de trabajo del señor JESUS ANTONIO IBAÑEZ identificado con Cedula de Ciudadanía No. 3.197.260, de conformidad con lo establecido por el artículo 62 del CST.

CONSIDERACIONES DEL DESPACHO

A efectos de resolver el recurso de reposición impetrado por la representante legal de la empresa NEXARTE SERVICIOS TEMPORALES S.A., teniendo en cuenta las pretensiones enunciadas en la solicitud y las practicadas por este ministerio y frente a los argumentos que esgrime como fundamento, el despacho considera:

De conformidad a lo expuesto en las razones de hecho y de derecho en el recurso de reposición radicado por la representante legal de la empresa NEXARTE SERVICIOS TEMPORALES S.A., de esta forma, al realizar el análisis jurídico y fáctico para expedir la Resolución No. 541 del 01 de Noviembre de 2017, que de acuerdo a concepto No 00337354 del 26 octubre de 2009, de la Dirección General de Riesgos Profesionales, da la Autorización para la Terminación del contrato por justa causa diferente al estado de salud, en el sector privado el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, establece las justas causas para la terminación unilateral del contrato de trabajo por parte del empleador, y si el trabajador viola dicha norma y/o el reglamento interno de trabajo, y se encuentra incapacitado o en proceso de rehabilitación por enfermedad o accidente de origen común o profesional, para la terminación del contrato de trabajo, debe la empresa observar lo establecido en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, solicitando previamente ante el inspector de trabajo del lugar de su domicilio, el permiso para el despido, anexar los soportes documentales que justifiquen el mismo y no a la condición de salud del trabajador.

Se debe recordar que previo a la solicitud de despido de la trabajadora ante el inspector de trabajo, debe 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.

El Decreto 2177 de 1989, el Convenio 159 de la OIT, y el artículo 21 del Decreto 1295 de 1994 y la Resolución 1016 de 1989, dicen que luego de realizar el procedimiento de rehabilitación integral, el empleador desea realizar el trámite o autorización de despido del trabajador en razón a su discapacidad o problemas de salud ante el Inspector de Trabajo, debe soportar con documentos que se ha cumplido, adelantado y culminado el proceso de rehabilitación integral, o por el contrario que dicho proceso no es posible o viable, conforme lo determina.

Ahora bien es de resaltar que en la autorización para despedir a un trabajador la carga de la prueba corresponde al empleador, dada la condición de debilidad manifiesta del trabajador y por consiguiente, es él quien debe demostrar que agotó todas las posibilidades de reincorporación o reubicación laboral del trabajador, por lo tanto es quien debe al momento de presentar la solicitud ante el Ministerio de Trabajo tener los documentos ya listos a fin de estos ser valorados por el anterior.

Por lo anterior, la Coordinación del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites,

RESUELVE

ARTICULO PRIMERO: NO REVOCAR y Confirmar en todas sus partes la Resolución No. 541 del 01 de Noviembre de 2017 la cual Niega la solicitud de Autorización para despedir al trabajador JESUS ANTONIO IBAÑEZ identificado con Cedula de Ciudadanía No. 3.197.260 de Tena - Cundinamarca, con dirección de notificación en Inspección de Surimena; ó Cra 12C No.23 – 21 Barrio Olímpica Villavicencio (Meta), presentada por la señora SONIA YABELY SANCHEZ en calidad de representante legal de la empresa NEXARTE SERVICIOS TEMPORALES S.A.; con dirección de notificación en la Calle 77 No. 14 – 31, en la ciudad de Bogotá D.C.; según los considerandos de esta providencia.

ARTICULO SEGUNDO: CONCEDASE el recurso de apelación ante la Dirección Territorial Meta, para lo de su competencia.

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 Veintidos (22) días del mes Enero del año Dos Mil Dieciocho (2018).

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE



AURORA PINZON ORTIZ

Coordinadora Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites

| | | | |
|---|---|---|--|
| 472 | Motivos de Devolución | <input checked="" type="checkbox"/> Desconocido | <input type="checkbox"/> No Existe Número |
| | <input type="checkbox"/> Dirección Errada | <input type="checkbox"/> Rehusado | <input type="checkbox"/> No Reclamado |
| <input type="checkbox"/> No Reside | <input type="checkbox"/> Cerrado | <input type="checkbox"/> No Contactado | <input type="checkbox"/> Apartado Clausurado |
| Fecha 1: 07 FEB 2016 | Fecha 2: DIA MES AÑO | | |
| Nombre del distribuidor: WILLINTON TRIVINO | Número de Distribuidor: | | |
| C.C. G.C. 86.053.18 | Código de Voto | | |
| Centro de Distribución: | Centro de Distribución: | | |
| Observaciones: Q 20 IPNO | Observaciones: CPBY | | |

