

7120001- 003795

NOTIFICACION POR AVISO
(Artículo 69 del CPA y CA)

Valledupar Cesar, 12 de Noviembre de 2015

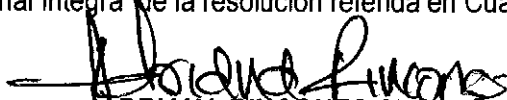
Señor(a)
FRAY HUMBERTO AGUDELO CALDERON
Calle 15 N° 5-65
B. Buenos Aires
Barbosa - Antioquia

La suscrita Auxiliar Administrativa de la Dirección Territorial Cesar **ADRIANA RINCONES CUESTAS**, conforme al artículo 69 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo procede a realizar una **Notificación** por aviso, toda vez que se citó por escrito el día 16 de Octubre de 2015. Para que el citado se presentara por sí mismo o por interpuesta persona en la Dirección Territorial Cesar del Ministerio de Trabajo, a notificarse personalmente de la Resolución N° 300 del 13 de Octubre de 2015, lo cual no ha sucedido al día de hoy. El contenido del acto administrativo que se notifica es:

Radicado del expediente: No.9020178-124**Fecha del radicado o visita:** 16 de OCTUBRE DE 2014**Partes:** DRUMMOND LTDA Vs FRAY HUMBERTO AGUDELO CALDERON**Resolución:** No. 300: POR EL CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE APELACION**Fecha de expedición:** 13 de Octubre de 2015**Expedido por:** ELYS RODRIGUEZ LARRAZABAL Coordinadora Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites**Recursos que Proceden:** No proceden Recurso alguno

Se deja constancia que la notificación se entenderá surtida al finalizar el día siguiente al de la entrega del aviso en el lugar de destino, lo cual será certificado por la empresa de correos.

Se adjunta a este aviso original íntegra de la resolución referida en Cuatro (4) folios.


ADRIANA RINCONES CUESTA
Auxiliar Administrativa



Libertad y Orden

MINISTERIO DE TRABAJO

RESOLUCION NÚMERO 300 DE 2015

(13 OCT 2015 de 2015)

LA COORDINADORA DEL GRUPO DE ATENCIÓN AL CIUDADANO Y TRÁMITES
DE LA DIRECCIÓN TERRITORIAL DEL CESAR

En uso de la facultades legales que le confiere el artículo 26 de la ley 361 de 1997, y el artículo 2° numeral 42 del de la Resolución 002143 de 2014, y;

Procede a resolver el Recurso de Apelación, interpuesto por el doctor MARCO TULIO CASTRO CASTILLO, actuando en calidad de representante legal de la empresa DRUMMOND LTD, contra la Resolución No. 048 de fecha 18 de marzo de 2015 a través de la cual el inspector de trabajo del municipio de Chiriguaná (Cesar), a través de la cual resolvió No autorizar a la empresa DRUMMOND LTD. Con la terminación del contrato de trabajo al trabajador FRAY HUMBERO AGUDELO CALDERON, quien se encuentra en estado de debilidad manifiesta.

Que mediante radicado 1345 de fecha 27 de marzo de 2015; el apoderado de la empresa DRUMMOND LTDA, presenta recurso de apelación contra la resolución 048 del 18 de marzo de 2015; por esta razón este despacho decide conceder dicho recurso en los términos establecidos en el artículo 76 del Código Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

ANTECEDENTES PROCESALES:

Que mediante resolución No 048 de fecha 18 de marzo de 2015 el Inspector de Trabajo y Seguridad Social del Municipio de Chiriguaná (Cesar); resolvió la solicitud de autorización de la empresa DRUMMOND LTD, para terminar con justa causa el contrato de trabajo de un trabajador que se encuentra en amparado por el fuero de discapacidad (artículo 26 de la Ley 361 de 1997),

Que a través de la resolución 048 de fecha 18 marzo 2015 el inspector de Trabajo del Municipio de Chiriguaná (Cesar) NO AUTORIZO la solicitud de despido del trabajador FRAY HUMBERO AGUDELO CALDERON a la empresa Drummond Ltd; quien se encuentra en estado de debilidad manifiesta. Que dentro de las Pruebas recaudadas la empresa aportó: Certificado de existencia y representación legal, proceso adelantado al trabajador FRAY HUMBERTO AGUDELO CALDERON acompañado de informe de reporte de faltas disciplinarias citaciones a descargos y carta donde comunican la terminación del contrato de trabajo por justa causa, contrato individual de trabajo a término indefinido, reglamento interno de trabajo. El trabajador allegó: Citación a valoración médica por parte de la junta nacional de calificación de invalidez, oficio notificación del dictamen por parte de la junta nacional de invalidez, carta de reubicación por parte de la empresa.

Dentro de las consideraciones el Inspector de trabajo del municipio de Chiriguaná (Cesar); se remite al artículo 26 de la ley 361 de 1997; en relación con la terminación del vínculo laboral de una persona discapacitada establece "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 va a desempeñar. Asimismo, ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de trabajo. Manifiesta que al revisar todas las pruebas presentadas por la empresa solicitante según la regulación descrita por la cual se basan en una decisión unilateral de dar por terminado el contrato de trabajo del señor FRAY HUMBERTO AGUDELO CALDERON, el cual se fundamenta por haber incurrido en violación del numeral 18 del art 79 reglamento interno de trabajo de la empresa, se puede apreciar que este no se encuentra contemplado en la ley 361 de 1997, la solicitud se funda en otras disposiciones legales establecidas en el C.S.T y el reglamento interno de trabajo de la empresa, que le dan autonomía y libertad al empleador de dar por terminado

Continuación de la Resolución: "Por la cual se resuelve un Recurso de Apelación"

el contrato de trabajo, no es el caso especial por la cual faculta la competencia a los inspectores de trabajo según el art 26 de la ley 361 de 1997, para conceder dicho permiso; Asimismo reitera que no se encontraron méritos suficientes para acceder a la petición del representante legal de la empresa Drummond Ltda; como también que no es competente para pronunciarse sobre dicha solicitud.

SUSTENTACION DEL RECURSO:

Sostiene el a apelante

1. Manifiesta Oposición el recurrente a la Resolución atacada, argumentando que la decisión se fundamenta principalmente, en que supuestamente, el Ministerio del Trabajo no tiene la competencia para pronunciarse sobre la validez o no de una justa causa alegada para obtener la autorización de despido de un trabajador enfermo, así lo manifiesta el inspector de Trabajo de Chiriguana: "Como quiera que la solicitud del profesional del derecho, versa respecto de la autorización de despido del trabajador FRAY HUMBERTO AGUDELO CALDERON, por justas causas, según este, con sustento en el contenido del numeral 18 artículo 79, del reglamento interno de trabajo donde constituye una falta grave al hecho que el **"empleado ejecutare algún acto inmoral o cualquier otro hecho que demuestre falta de probidad y honradez"**. El recurrente objeta sobre las consideraciones expuestas por el inspector de trabajo del municipio de Chiriguana (Cesar); anotando en el recurso que es evidente la ausencia de análisis del material probatorio aportado con la solicitud y los fundamentos de derecho allí esgrimidos, los cuales ignoró por completo el funcionario, limitándolo a despacharlos en pocas líneas. "como también, versa al respecto de la autorización de despido del trabajador FRAY HUMBERTO AGUDELO CALDERON, por justas causas, según este, con sustento en el contenido del numeral 5 artículo 62 del CST, de la misma obra atiende a "Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo, o el desempeño de sus labores" Sustento legal que no fue probado con suficiencia en el plenario, por ello estos actos no puede (SIC) constituir y menos soportar la decisión de despido con justa causa, de un trabajador en estado de limitación o discapacidad.
2. Argumenta el empleador que si bien es cierto la empresa alegó en la carta de despido del trabajador en cuestión y en la solicitud de autorización de despido presentada, la vulneración por parte de este de lo establecido en el numeral 18 del artículo 79 del Reglamento Interno de Trabajo, lo cierto es que no fue la única norma violada por el señor Agudelo Calderón, en efecto tanto en la carta de terminación como en la solicitud hecha a ese Ministerio alegó el desconocimiento de las siguientes:

- *Numeral 6 del literal A) del Artículo 62 del Código Sustantivo de Trabajo*
- *Numerales 1 y 3 artículo 72 Reglamento Interno de Trabajo*
- *Numerales 2, 14 y 26 del art 73 del Reglamento Interno de Trabajo*
- *Numerales 27 y 41 del párrafo del artículo 75 del Reglamento Interno de Trabajo*
- *Literal b) del Artículo 78 del Reglamento Interno de Trabajo*
- *Numerales 13 y 18 del Artículo 79 del Reglamento Interno de Trabajo*

El recurrente manifiesta que el Inspector de Trabajo del municipio de Chiriguana (Cesar); solo se limitó a analizar la justa causa contemplada en el numeral 18 art 79 del Reglamento Interno de Trabajo.

Continuación de la Resolución: "Por la cual se resuelve un Recurso de Apelación"

MATERIAL PROBATORIO

Se aportaron las siguientes pruebas:

- Certificado de existencia y representación legal
- historia clínica del señor Fray Agudelo Calderon
- Acta descargo realizados a los trabajador Fray Agudelo Calderon, Jhoan Crespo Carvajalino, Leguis Orozco Hurtado.
- Copia contrato de trabajo Fray Agudelo Calderón
- Restricciones medicas laborales
- Declaración representante legal Drummond ltd.
- Declaración Apoderado señor Fray Humberto Agudelo. Dr. Carlos Manjarres
- dictamen Junta Nacional de Invalidez
- Carta reubicación Laboral
- Testimonios de los señores Jhon Mendoza Mendoza y Jose de Jesús Amaya Rendón

CONSIDERACIONES DEL DESPACHO:

Conoce esta instancia la presente diligencia, con ocasión al recurso de Apelación interpuesto por el doctor MARCO TULIO CASTRO CASTILLO, Representante Legal Drummond Ltda, en contra de la Resolución No. 048 de fecha 18 de marzo de 2015, proferida por el Inspector de Trabajo y de la Seguridad Social del Municipio de Chiriguaná (Cesar), por medio del cual el instructor de instancia, NO AUTORIZO el despido del trabajador FRAY HUMBERTO AGUDELO CALDERON, identificado con la cédula de ciudadanía número 70.139.295.

Constituye para el despacho el análisis y resolución de dicho recurso bajo las siguientes disposiciones legales:

- Inciso Primero del Artículo 26 de la Ley 361 de 1997: No Discriminación a Persona en Situación De Discapacidad, según el cual 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. (lo subrayado fuera del texto original).

La Corte Constitucional en numerosas sentencias, se ha pronunciado sobre el alcance que tiene el precitado artículo, en relación al requisito exigible al empleador para dar por terminado la relación laboral existente para con un empleado que se encuentran con alguna limitación o discapacidad.

Esta disposición fue revisada por la Corte Constitucional, en la sentencia C — 531 de 2000, que declaró la exequibilidad condicionada del inciso segundo del Artículo 26 de la Ley 361 de 1997, en la que en su parte considerativa, entre otros apartes, señaló:

"(..) En consecuencia, la Corte procederá a integrar al ordenamiento legal referido los principios de respeto a la dignidad humana, solidaridad e igualdad (C. P., arts. 2o. y 13), así como los mandatos constitucionales que establecen una protección especial para los disminuidos físicos, sensoriales y síquicos (C.P., arts. 47 y 54), de manera que, se procederá a declarar la exequibilidad del inciso 2o. del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, bajo el entendido de que el despido del trabajador de su empleo o terminación del contrato de trabajo por razón de su limitación, sin la autorización de la oficina de Trabajo, no produce efectos jurídicos y sólo es eficaz en la medida en que se obtenga la respectiva autorización. En caso de que el empleador contravenga esa disposición, deberá asumir además de la ineficacia jurídica de la actuación, el pago de la respectiva indemnización sancionatoria.

Continuación de la Resolución: "Por la cual se resuelve un Recurso de Apelación"

Cabe destacar que la indemnización contenida en este inciso es adicional a todas las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar según la normatividad sustantiva laboral (Ley 50 de 1990), como bien se indica en el texto del inciso 2o. del artículo 26 en estudio. (...)"(resaltado y subrayado fuera de texto).

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 o laboral, el empleador deberá solicitar previamente a la Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo, 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 producirá 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 General de Seguridad Social se mantienen.¹

Ahora bien, la jurisprudencia Constitucional también ha desarrollado ampliamente el tema de la estabilidad laboral reforzada a favor del trabajador discapacitado. Esta ha considerado que constituye un trato discriminatorio, cuando se ha despedido de manera unilateral a una persona debido a su condición física, toda vez que no se les puede tratar de igual manera que aquellas sanas. Sin embargo, cabría preguntarse qué sujetos deben estar protegidos por las disposiciones que rigen la materia; en este sentido, algunos podrían considerar que la estabilidad laboral reforzada sólo se aplica a aquellos que sufren algún grado de invalidez, tal y como lo sostuvo la parte accionada; sin De otra parte, en el sistema interamericano de derechos humanos la "Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad", incorporada a nuestra legislación interna mediante la Ley 762 de 2002, significa un avance importante en la materia por cuanto recoge, por primera vez, una definición normativa y precisa del concepto de discapacidad:

El término discapacidad significa una deficiencia física, mental o sensorial, ya sea de naturaleza permanente o temporal, que limita la capacidad de ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria, que puede ser causada o agravada por el entorno económico y social".

Desde un punto de vista científico, en 1980, la Organización Mundial de la Salud aprobó una clasificación internacional de deficiencias, discapacidades y minusvalías, que hace una clasificación de los distintos términos:

"Deficiencia: una pérdida o anormalidad permanente o transitoria – psicológica, fisiológica o anatómica – de estructura o función.

Discapacidad: cualquier restricción o impedimento del funcionamiento de una actividad, ocasionados por una deficiencia en la forma o dentro del ámbito considerado normal para el ser humano.

Minusvalidez: una incapacidad que constituye una desventaja para una persona dada en cuanto limita o impide el cumplimiento de una función que es normal para esa persona, según la edad, el sexo, los factores sociales o culturales".²

La Corte Constitucional, en sentencia T-1040/01 consideró que, aquellos trabajadores que sufren una disminución en su estado de salud durante el transcurso del contrato laboral, deben ser considerados como personas que se encuentran en situación de debilidad manifiesta, razón por la

¹ Concepto No. 9649 de Enero 23 de 2013, emitido por la Coordinadora Grupo de Apoyo Jurídico, Normativo y de Consultas del Ministerio del Trabajo, dotara MYRIAM SALAZAR CONTRERA.

² Sentencia T- 198 del 2006. Magistrado Ponente: Dr. MARCO GERARDO MONROY CABRA

Continuación de la Resolución: "Por la cual se resuelve un Recurso de Apelación"

cual frente a ellas también procede la llamada estabilidad laboral reforzada, por la aplicación inmediata de la Constitución. Lo anterior, a pesar de que no hayan sido calificados como discapacitados. El fallo referido señaló:

Estos sujetos de protección especial a los que se refiere el artículo 13 de la Constitución, que por su condición física estén en situación de debilidad manifiesta, no son sólo los discapacitados calificados como tales conforme a las normas legales. Tal categoría se extiende a todas aquellas personas que, por condiciones físicas de diversa índole, o por la concurrencia de condiciones físicas, mentales y/o económicas, se encuentren en una situación de debilidad manifiesta. Así mismo, el alcance y los mecanismos legales de protección pueden ser diferentes a los que se brindan a través de la aplicación inmediata de la Constitución.

La protección legal opera por el sólo hecho de encontrarse la persona dentro de la categoría protegida, consagrando las medidas de defensa previstas en la ley. Por su parte, el amparo constitucional de las personas en circunstancia de debilidad manifiesta permite al juez de tutela identificar y ponderar un conjunto más o menos amplio y variado de elementos fácticos para deducir la ocurrencia de tal circunstancia y le da un amplio margen de decisión para proteger el derecho fundamental amenazado o restablecerlo cuando hubiera sido vulnerado.

En materia laboral, la protección especial de quienes por su condición física están en circunstancia de debilidad manifiesta se extiende también a las personas respecto de las cuales esté probado que su situación de salud les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, sin necesidad de que exista una calificación previa que acredite su condición de discapacitados." (Subrayado fuera del texto).

Este despacho de acuerdo a los hechos, documentos y alegaciones relacionados en el presente proceso, logró observar que de conformidad al proceso interno IVC-PD10 la empresa no aportó lo solicitado por el inspector de trabajo del municipio de Chiriguaná (Cesar), en oficio 9020178-43 de fecha 17 de febrero de 2015 las cuales se detallan a continuación:

1. Concepto sobre el pronóstico de rehabilitación del trabajador expedido por el médico tratante (Que culminó o no existe posibilidad de recuperación o no es procedente).
2. Estudios realizados por la ARL que prueben que en la empresa todos los puestos de trabajo, tienen exigencias de carga física y psicológicas, o riesgos en torno del trabajo que pueden empeorar la condición de salud del trabajador, conforme a su diagnóstico y pronóstico médico.
3. La discriminación de cargos en la empresa.
4. Un documento que describa las competencias o funciones de cada cargo o puesto de trabajo relacionado en la nómina, versus el perfil, aptitudes físicas, psicológicas y técnicas con las que debe contar el trabajador que va a desempeñar el cargo.
5. Certificación de la ARL sobre la existencia en la empresa solicitante de los programas de vigilancia epidemiológica de factores de riesgo, relacionados con las actividades laborales, para las que está solicitando autorización.
6. Registro de ejecución del sistema de Gestión de la seguridad y salud (SG.SST), incluido capacitaciones en salud ocupacional en las que haya asistido el trabajador fray Humberto Agudelo Calderón.

Continuación de la Resolución: "Por la cual se resuelve un Recurso de Apelación"

7. Pagos de salarios correspondiente a las 12 últimos meses del trabajador y pago a la seguridad social de los mismos periodos.

La respuesta emitida por el doctor Marco Tulio Castro Castillo, representante legal de la empresa Drummond Ltd, en oficio de fecha 12 de marzo de 2015, dirigido al Inspector del Municipio de Chiriguaná (Cesar); considera que no es procedente acceder a la solicitud para que pueda dársele trámite al requerimiento de despido; puesto que las pruebas ya fueron aportadas al despacho.

Alega que las pruebas solicitadas no guardan relación alguna con la solicitud de autorización de despido toda vez que estas se dan por justas causas.

A lo anterior traemos a colación el artículo (1°) del Artículo 486 señala: "Los funcionarios del Ministerio del Trabajo podrán hacer comparecer a sus respectivos despachos a los patronos, trabajadores y directivos o afiliados a las organizaciones sindicales para exigirles las informaciones pertinentes a su misión, la exhibición de libros, registros, planillas y demás documentos, la obtención de copias y extractos de los mismos, entrar sin previo aviso y en cualquier momento mediante su identificación como tales, en toda empresa y en toda oficina o reunión sindical, con el mismo fin, y ordenar las medidas preventivas que consideren necesarias, asesorándose de peritos cuando lo crean conveniente, para impedir que se violen las disposiciones relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión y del derecho de libre asociación sindical. Tales medidas tendrán aplicación inmediata sin perjuicio de los recursos y acciones legales consignadas en ellos. Dichos funcionarios no quedan facultados, sin embargo, para declarar derechos individuales ni definir controversias cuya decisión esté atribuida a los jueces, aunque sí para actuar en esos casos como conciliadores". Se puede observar que la solicitud de despido por parte del representante legal de la empresa Drummond Ltda; No lleno el lleno de los requisitos establecidos en el proceso IVC-PD-10 para conceder dicho permiso; ya que no se puede establecer si realmente la solicitud se basa en la justa causa enunciada o si por el contrario es por el estado de debilidad manifiesta que padece el trabajador.

En Resumen a lo expuesto, este despacho CONFIRMA la Resolución No. 048 del 18 de marzo de 2015, mediante la cual NO SE AUTORIZO a la empresa DRUMMOND LTD. A través de su representante legal y/o quien haga sus veces identificada con NIT No. 800.021.308-5 y con domicilio principal en Bogotá ubicado en la calle 72 No. 10-07 oficina 1302. Para despedir al trabajador FRAY HUMBERTO AGUDELO CALDERON, quien se encuentra en estado de debilidad manifiesta toda vez que los argumentos expuestos por el representante legal de la empresa Drummond Ltd, no desvirtuaron lo expuesto por este despacho, en torno a la aplicabilidad de la normatividad para el presente caso, según las razones expuestas. "Conforme a lo expuesto, la decisión adoptada por parte del *a quo*, en cuanto a No autorizar el despido del trabajador en situación de discapacidad, resulta a todas luces ajustada a derecho, en consecuencia procederá el Despacho a CONFIRMAR la Resolución 0048 del 18 marzo de 2015 proferido por el Inspector de Trabajo del Municipio de Chiriguana (Cesar).

En mérito de lo anteriormente expuesto, el Despacho, con base a las facultades que le otorga el artículo 26 del Decreto 361 de 1997, en concordancia con el Artículo 1 de la Resolución 2143 del 28 mayo 2014 y el procedimiento interno IVC-PD-10.

RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO: CONFIRMAR en su integridad la Resolución No.048 del 18 Marzo de 2015, a través de la cual el Inspector de trabajo del Municipio de Chiriguana (Cesar).

ARTICULO SEGUNDO: NOTIFIQUESE a las partes intervinientes en el presente proveído de conformidad con el Art. 67 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, en las siguientes direcciones:

Continuación de la Resolución: "Por la cual se resuelve un Recurso de Apelación"

Al Representante legal de la empresa DRUMMOND LTDA en la Calle 72 No. 10-07 Bogotá.

Al señor FRAY HUMBERTO AGUDELO CALDERON, en la Calle 15 No, 5-65 Barrio Buenos Aires Barbosa (Antioquia).

ARTICULO TERCERO: Contra la presente Resolución no procede recurso.

ARTICULO CUARTO: INFORMAR a las partes que con esta decisión queda agotada la Vía Gubernativa, quedan libres lo sujetos para proceder ante la Jurisdicción de lo Contencioso Administrativo.

NOTIFIQUESE Y CUMPLASE

Dado en Valledupar a los a los (13 OCT 2015) días del mes Octubre de del año dos mil quince (2015).


ELYS RODRIGUEZ LARRAZABAL

Coordinadora Grupo de Atención al Ciudadano y Tramites Ministerio Trabajo

