



MINISTERIO DEL TRABAJO

RESOLUCION No. 00855

(14 DEC 2016)

POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UNA SOLICITUD 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, la Resolución No. 2143 de 28 de Mayo de 2014 art. 2 numeral 24, demás Normas Concordantes y,

CONSIDERANDO

Que la doctora MARIA DE LOS ANGELES LADINO AGUAS en calidad de apoderada del representante legal de la empresa MACO INGENIERIA S.A. hiciera solicitud de autorización para despedir al trabajador con discapacidad FELIX ENRIQUE ROLDAN SANDOVAL identificado con CC 17414715 de Acacias (Meta), quien se encuentra presuntamente en condición de discapacidad.

ACTUACIONES DEL DESPACHO

Mediante auto 00855 del 26 de agosto de 2016 la Coordinadora del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites comisionó a la Inspectora de Trabajo IVON ASTRID GUEVARA ORTIZ, para adelantar la respectiva solicitud incoada, a efectos conceder o negar la autorización de despido del señor FELIX ENRIQUE ROLDAN SANDOVAL.

Mediante auto del 29 de agosto de 2016 avoca conocimiento la inspectora de trabajo.

Mediante oficio 3945 del 31 de agosto de 2016, se cita a diligencia de ampliación y ratificación a la apoderada del representante legal de la empresa MACO INGENIERIA S.A., diligencia a la que no compareció.

Mediante oficio 3936 del 31 de agosto de 2016, se cita a diligencia en ejercicio de derecho a la defensa al señor FELIX ENRIQUE ROLDAN SANDOVAL, diligencia a la que no compareció.

Mediante oficio 4089 del 08 de septiembre de 2016, se cita a diligencia de ampliación y ratificación a la apoderada del representante legal de la empresa MACO INGENIERIA S.A., diligencia a la que no compareció.

Mediante oficio 4090 del 08 de septiembre de 2016, se cita a diligencia en ejercicio de derecho a la defensa al señor FELIX ENRIQUE ROLDAN SANDOVAL, diligencia a la que no compareció.

Mediante oficio 4404 del 03 de octubre de 2016, se cita a diligencia de ampliación y ratificación a la apoderada del representante legal de la empresa MACO INGENIERIA S.A.

Mediante oficio 4407 del 03 de octubre de 2016, se cita a diligencia en ejercicio de derecho a la defensa al señor FELIX ENRIQUE ROLDAN SANDOVAL.

El 12 de octubre de 2016 se llevó a cabo diligencia de ampliación y ratificación con la apoderada de la empresa MACO INGENIERIA S.A.

Mediante oficio 4521 del 12 de octubre de 2016 se solicita a la apodera de la empresa MACO INGENIERIA S.A. se sirva apoyar a este despacho citando al trabajador teniendo en cuenta que el ultimo

oficio enviado al trabajador se remitió como urgente y fue devuelto por la empresa de envíos por no ser reclamado.

El 25 de noviembre de 2016 se llevó a cabo diligencia en ejercicio de derecho a la defensa con el señor FELIX ENRIQUE ROLDAN SANDOVAL.

Mediante oficio 5778 del 25 de octubre de 2016 la apoderada de la empresa MACO INGENIERIA S.A. allega constancia de entrega de citación del trabajador FELIX ENRIQUE ROLDAN SANDOVAL.

Mediante radicado 6195 del 18 de noviembre de 2016 la apoderada de la empresa maco ingeniería s.a. radica estudio de puestos de trabajo de la empresa.

COMPETENCIA DEL MINISTERIO

Es competencia del Ministerio del Trabajo la Inspección Vigilancia y Control de las normas laborales otorgado a través del artículo 30 del Decreto 4108 del 2 de noviembre de 2011, Art.26 de la Ley 361 de 1997, la Resolución No. 2143 de 28 de Mayo de 2014 art. 2 numeral 24 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.

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.

Para que una autorización del Inspector de Trabajo, sea viable el empleador debe aportar por lo menos los siguientes soportes documentales:

- A) Concepto, certificación o dictamen mediante el cual el tratamiento de rehabilitación culminó, no existe posibilidad de culminarse o no es procedente.
- 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.
- 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, psicológicas 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.

En relación a la protección del trabajador discapacitado o limitado, la empresa no puede dar por terminado el vínculo laboral de un trabajador por el hecho de estar incapacitado, limitado o discapacitado, y al respecto se aplica el artículo 26 de la ley 361 de 1997, la Convención Interamericana para la eliminación

de todas formas de discriminación contra las personas con discapacidad, aprobada por la Ley 762 de 2002 y la Sentencia C-531 del 10 de mayo de 2000 de la Corte Constitucional, consagran el fuero de discapacidad.

Al respecto el artículo 26 de la Ley 361/97, determina:

"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. No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a 180 días de salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo de Trabajo y demás normas que modifiquen, adicionen, complementen o aclaren". (Subrayado del Despacho).

La Ley 361 de 1997, se aplica igualmente al trabajador incapacitado temporalmente, quien es un limitado o disminuido físico, sensorial y síquico, el cual está enmarcado en el concepto de discapacitado, conforme al literal b) del artículo 7 del Decreto 917 de 1999, el cual señala:

" b) DISCAPACIDAD: Se entiende por discapacidad toda restricción o ausencia de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para un ser humano, producida por una deficiencia, y se caracteriza por excesos o insuficiencias en el desempeño y comportamiento en una actividad normal o rutinaria, los cuales pueden ser temporales o permanentes, reversibles o irreversibles, y progresivos o regresivos. Representa la objetivación de la deficiencia y por tanto, refleja alteraciones al nivel de la persona."

La Corte en la sentencia T-687 de 2006, consagra:

"... en ciertas circunstancias muy especiales el derecho a la estabilidad laboral reforzada puede oponerse, incluso, a la terminación del contrato a término fijo por el vencimiento del plazo. En efecto, en aquellos contratos que materialmente corresponden a contratos a término indefinido, cuyas obligaciones han sido plenamente satisfechas por el trabajador, que han sido sucesivamente renovados y que satisfacen necesidades permanentes de la empresa, el trabajador tiene derecho a que el patrono no adopte la decisión de no renovar el contrato fundado en razones discriminatorias o con la intención de lesionar o impedir el ejercicio de derechos fundamentales como el derecho a la asociación sindical. En estos casos, como se verá adelante, el derecho a la estabilidad en conexidad con el derecho a la no discriminación o con el derecho de asociación sindical, resulta plenamente aplicable.

Si el trabajador, asociado o trabajador independiente con limitaciones, independientemente de su origen profesional o común o la condición de discapacidad temporal o permanente recupera su capacidad de trabajo; los empleadores, empresas, entidades o instituciones están obligados, a ubicarlo en el cargo que desempeñaba, o a reubicarlo en cualquier otro para el cual esté capacitado, de la misma categoría, compatible con sus capacidades y aptitudes, para lo cual deberán efectuar los movimientos de personal que sean necesarios conforme al numeral 14 de la Resolución 1016 de 1989, los 4 y 8 de la Ley 776/2002.

Si 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 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.

Dentro de la justas causas consagradas en el Artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo para la terminación unilateral del contrato de trabajo por parte del empleador, fue consagrada en el numeral 6) "cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador, de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos".

En el subexamine, tenemos, que la Doctora MARIA DE LOS ANGELES LADINO AGUAS actuando en calidad de apoderada del representante legal de la empresa MACO INGENIERIA S.A. hiciera solicitud de autorización para despedir al trabajador con discapacidad FELIX ENRIQUE ROLDAN SANDOVAL identificado con CC 17414715 de Acacias (Meta).

El estado de salud del señor FELIX ENRIQUE ROLDAN SANDOVAL no ha mejorado, su proceso de recuperación no ha culminado, en estas condiciones cabe aplicar el principio de solidaridad, EL DEBER DE SOLIDARIDAD DEL EMPLEADOR, es así que el empleador debe tener un especial cuidado con los trabajadores que estén incapacitados por un accidente de trabajo o una enfermedad de origen común, sin que pueda en esas circunstancias ocurrir una desvinculación laboral, pues este grupo de la población, por la condición en la que se encuentran, gozan de una especial protección constitucional por estar en una situación de debilidad manifiesta, así mismo para que el fondo de pensiones al que se encuentra afiliado el trabajador continúe con este proceso y se ingrese a la respectiva nómina de pensionados del Fondo al que el señor MACO INGENIERIA S.A. donde es aportante, el empleador no allega la información requerida por este Ministerio para que haga parte del proceso, como lo son: Concepto, certificación o dictamen mediante el cual el tratamiento de rehabilitación culminó, no existe posibilidad de culminarse o no es procedente, La discriminación de cargos en la empresa, 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 y 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, por lo tanto no es procedente autorizar el Despido del señor FELIX ENRIQUE ROLDAN SANDOVAL hasta tanto no ingrese este a la nómina de pensionados.

Visto lo anterior, no es acorde con la situación especial que a la fecha afronta el trabajador, que el Ministerio de Trabajo expida una autorización legal para despedirlo.

Por lo anteriormente expuesto, este Despacho,

RESUELVE

ARTICULO PRIMERO: Negar la solicitud de Autorización para despedir al trabajador FELIX ENRIQUE ROLDAN SANDOVAL identificado con Cedula de Ciudadanía No. 17414715 de Acacias (Meta) con dirección de notificación en la Vereda Caño Grande Alto del Municipio de Castilla La Nueva (Meta), presentada por la apoderada del representante legal de la empresa MACO INGENIERIA S.A. la doctora MARIA DE LOS ANGELES LADINO AGUAS con dirección de notificación en la Calle 41 N. 27-39 Barrio El Emporio del municipio de Villavicencio - Meta.

ARTICULO SEGUNDO: Dejar en libertad a las partes para que acudan a la Justicia Laboral Ordinaria por las razones expuestas en la parte motiva de este proveído

ARTICULO TERCERO: 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 CUARTO: 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 04 de Julio de 2016

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

AURORA PINZÓN ORTIZ

Coordinadora Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites



Villavicencio,

06 ENE 2017

7150001-005-08 000 - 0058

Al responder por favor citar este número de radicado

URGENTE

Señor:

Señor:

FELIX ENRIQUE ROLDAN SANDOVAL

Vereda Caño Grande Alto Municipio de Castilla La Nueva Meta

Castilla La Nueva Meta

ASUNTO: Notificación por Aviso - Resolución: No. 00965 del 14 de Diciembre de 2016.

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 Resolución del asunto, expedida por este Despacho, relacionada con resolver la solicitud radicada No. 04561 de fecha 26 de Agosto de 2016.

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, 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.

Cordialmente,

AURORA PINZÓN ORTIZ

Coordinadora Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites

Anexo: Copia: (4) folios.

Transcriptor: Aurora P.
Elaboró: Aurora P.

Revisó/Aprobó: Aurora P

Calle 33B N° 38-42 Barzal, Villavicencio, Colombia
PBX: 4893900
www.mintrabajo.gov.co

