



El empleo
es de todos

Mintrabajo

	MINTRABAJO	No. Radicado	08SE2019715000100001717
		Fecha	2019-06-13 02:39:08 pm
Remitente	Sede	D. T. META	
	Depen	GRUPO DE ATENCION AL CIUDADANO Y TRAMITES	
Destinatario	JUAN CARLOS VALDERRAMA PALOMA		
Anexos	0	Folios	3
COR08SE2019715000100001717			

Villavicencio,

Al responder por favor citar esté número de radicado

URGENTE

To

Postal: 5000

Emisión: 9 16:55:4

Artículo 4

Señor
JUAN CARLOS VALDERRAMA PALOMA
 Carrera 48 N. 25-03 Barrio Montecarlo
 Villavicencio - Meta

ASUNTO: Citación Notificación - Resolución No **0194 del 08/05/2019**
 Radicado No. 11EE201971500010000631 del **18/02/2019**

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, expedido por la Coordinadora Del Grupo atención al Ciudadano y Trámites, de la Dirección Territorial Meta.

Lo anterior teniendo en cuenta que no fue posible realizar la Notificación personal del acto, Conforme a lo establecido en los Artículos 67 y Siguyentes del mismo Código.

Cordialmente,

IVON ASTRID GUEVARA ORTIZ
 Inspectora de Trabajo

Anexo: 2 folios

Elaboro: I. Guevara

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol

@Mintrabajo



Dirección Territorial Meta
 Calle 35 No. 41-58, Villavicencio Colombia
 PBX: 5186868
dtmeta@mintrabajo.gov.co

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
 Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfonos PBX
 (57-1) 5186868

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



**MINISTERIO DEL TRABAJO****RESOLUCION No. 0194****(08 DE MAYO DE 2019)****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 mediante radicado No. 11EE2019715000100000631 del 18 de febrero de 2019 el señor NICOLAS ORTIZ PARADO en calidad de representante legal de la empresa MANTENIMIENTO Y CONTROLES DEL LLANO E.U., hiciera solicitud de autorización para despedir al trabajador JUAN CARLOS VALDERRAMA PALOMA identificado con Cedula de Ciudadanía No. 14.274.246 de Armero (Guayabal), quien se encuentra presuntamente en condición de discapacidad.

ACTUACIONES DEL DESPACHO

Mediante auto 058 del 25 de febrero de 2019 la Coordinadora del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites AURORA PINZON ORTIZ comisiona a la Inspectora de Trabajo IVON ASTRID GUEVARA ORTIZ para dar trámite a la solicitud incoada, a efectos conceder o negar la autorización de despido del señor JUAN CARLOS VALDERRAMA PALOMA.

Mediante oficio 0469 del 25 de febrero de 2019 se cita al representante legal de la empresa NICOLAS ORTIZ PARRADO con el fin de llevar a cabo diligencia de ampliación y ratificación.

Mediante oficio 0470 del 25 de febrero de 2019 se cita al trabajador JUAN CARLOS VALDERAMA PALOMA con el fin de llevar a cabo diligencia en ejercicio del derecho a la defensa.

Mediante oficio 0954 del 09 de abril de 2019 se cita por segunda vez al representante legal de la empresa NICOLAS ORTIZ PARRADO con el fin de llevar a cabo diligencia de ampliación y ratificación.

Mediante oficio 0955 del 09 de abril de 2019 se cita por segunda vez al trabajador JUAN CARLOS VALDERAMA PALOMA con el fin de llevar a cabo diligencia en ejercicio del derecho a la defensa.

COMPETENCIA DEL MINISTERIO

Es competencia del Ministerio del Trabajo la Inspección Vigilancia y Control de las normas laborales otorgado a través de la Resolución No.2143 de 28 de Mayo de 2014 art. 2 numeral 24, demás Normas Concordantes. En este Ministerio dio competencia a las Direcciones Territoriales para reconocer y darle tramite 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 de 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 las 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".

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.

En el subexamine, tenemos, que mediante radicado No. 0631 del 18 de febrero de 2019 el señor NICOLAS ORTIZ PARADO en calidad de representante legal de la empresa MANTENIMIENTO Y CONTROLES DEL LLANO E.U., hiciera solicitud de autorización para despedir al trabajador JUAN CARLOS VALDERRAMA PALOMA identificado con Cedula de Ciudadanía No. 14.274.246 de Armero (Guayabal), quien se encuentra presuntamente en condición de discapacidad.

El empleador allega incompleta la información requerida por este Ministerio para que haga parte del proceso, como lo es: 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. Allegar dirección actualizada de la trabajadora. De otra parte, no fue posible que compareciera a ejercer su derecho a la defensa el trabajador JUAN CARLOS VALDERRAMA PALOMA, por lo tanto no es procedente autorizar el despido del señor JUAN CARLOS VALDERAMA PALOMA.

Por lo anteriormente expuesto, este Despacho,

RESUELVE

ARTICULO PRIMERO: Negar la solicitud de Autorización para despedir al señor JUAN CARLOS VALDERRAMA PALOMA identificado con Cedula de Ciudadanía No. 14.274.246 de Armero (Guayabal), con dirección de notificación Carrera 48 N. 25-03 Barrio Montecarlo del municipio de Villavicencio, presentada por el señor NICOLAS ORTIZ PARADO en calidad de REPRESENTANTE LEGAL de la empresa MANTENIMIENTO Y CONTROLES DEL LLANO E.U. con dirección de notificación en la parcelación santa Ana vereda zuria lote 2 del municipio de Villavicencio – Meta; según lo expuesto en la parte motiva de la presente providencia.

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 (Meta), a los Ocho (08) días del mes de mayo del año Dos Mil Diecinueve (2019).


NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

CI

AURORA PINZON ORTIZ

Coordinadora Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites

Transcriptor: /Elaboró: Ivon G.
Revisó/Aprobó: Aurora P.

	Observaciones: <i>Finca Blanca</i> <i>Finca Morca</i>
	Centro de Distribución: C.C. 127.837.246
Nombre del distribuidor: PINZON MORA	Fecha 1: 07 JUN 2019
Fecha 2: 08 MAY 2019	No Existe Numero No Reclamado No Contestado Aparente Clausurado Desconocido Refusado Cerrado Falloado Fuerza Mayor
Dirección Entada No Rescibe	Motivos de Devolución 472 X