



El empleo
es de todos

Mintrabajo

	MINTRABAJO	No. Radicado	08SE2019715000100002398
		Fecha	2019-08-15 08:10:42 am
Remitente	Sede	D. T. META	
	Depen	GRUPO DE ATENCION AL CIUDADANO Y TRAMITES	
Destinatario	EMPRESA DE SERVICIOS DE INGENIERIA EMSEI LTDA		
Anexos	0	Folios	4
COR08SE2019715000100002398			

Villavicencio,

Al responder por favor citar esté número de radicado

URGENTE

Señor

VICTOR HUGO GONZALEZ RAMIREZ

Representante legal EMPRESA DE SERVICIOS DE INGENIERIA EMSEI LTDA

Calle 24 N. 39B-28 Urbanización Bosque Alto

Villavicencio - Meta

ASUNTO: Citación Notificación Aviso - Resolución No 0342 del 02/08/2019
Radicado No. 11EE201971500010001272 del 01/04/2019

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 Sigüientes del mismo Código.

Cordialmente,

IVON ASTRID GUEVARA ORTIZ
Inspectora de Trabajo

Anexo: 3 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 NÚMERO 0342

(02 de agosto de 2019)

POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UNA SOLICITUD DE AUTORIZACION PARA DESPEDIR TRABAJADOR EN RAZON DE LA LIMITACION FISICA

Radicado: 11EE2019715000100001272 del 01/04/19
Accionante: EMPRESA DE SERVICIOS DE INGENIERIA EMSEI LTDA
Accionado: FABIO NELSON MARTINEZ

El Suscrito Coordinador 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 N. 11EE2019715000100001272 del 01/04/19 el señor VICTOR HUGO GONZALEZ RAMIREZ en calidad de representante legal de la EMPRESA DE SERVICIOS DE INGENIERIA EMSEI LTDA, hiciera solicitud de autorización para despedir al trabajador FABIO NELSON MARTINEZ identificado con CC 1121840093 de Villavicencio, quien se encuentra presuntamente en condición de discapacidad.

ACTUACIONES DEL DESPACHO

Mediante auto 0134 del 09/04/19 la Coordinadora del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites AURORA PINZON ORTIZ comisiona a la Inspectora de Trabajo SUSANA BEATRIZ RINCON CORREDOR para dar trámite a la solicitud incoada, a efectos conceder o negar la autorización de despido del señor FABIO NELSON MARTINEZ.

Mediante oficio 08SE2019745000100001011 del 15/04/19 se cita al representante legal de la EMPRESA DE SERVICIOS DE INGENIERIA EMSEI LTDA con el fin de llevar a cabo diligencia de ampliación y ratificación., devuelto por la empresa de envíos informando que no existe el número.

Mediante oficio 08SE2019745000100001014 del 15/04/19 se cita al trabajador FABIO NELSON MARTINEZ con el fin de llevar a cabo diligencia en ejercicio del derecho a la defensa.

Mediante memorando del 21/05/2019 la CORDINADORA DEL GRUPO DE ATENCION AL CIUDADANO Y TRAMITES comisiona a la INSPECTORA DE TRABAJO IVON ASTRID GUEVARA ORTIZ para que continúe con el procedimiento administrativo.

Mediante auto de asignación el 22 de mayo de 2019 avoca conocimiento la inspectora de trabajo IVON ASTRID GUEVARA ORTIZ.

Mediante oficio 000-0002 del 04/06/19 se cita por segunda vez al representante legal de la EMPRESA DE SERVICIOS DE INGENIERIA EMSEI LTDA con el fin de llevar a cabo diligencia de ampliación y ratificación.

Mediante oficio 000-0003 del 04/06/19 se cita por segunda vez al trabajador FABIO NELSON MARTINEZ con el fin de llevar a cabo diligencia en ejercicio del derecho a la defensa.

El 11 de junio de 2019 se llevo a cabo diligencia en ejercicio del derecho a la defensa con el trabajador FABIO NELSON MARTINEZ.

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 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”.

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 11EE2019715000100001272 del 01/04/19 el señor VICTOR HUGO GONZALEZ RAMIREZ en calidad de representante legal de la EMPRESA DE SERVICIOS DE INGENIERIA EMSEI LTDA, hiciera solicitud de autorización para despedir al trabajador FABIO NELSON MARTINEZ identificado con CC 1121840093 de Villavicencio, 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: Certificado de existencia y representación legal, 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 del trabajador, Certificación o dictamen mediante el cual el tratamiento de rehabilitación culminó, no existe posibilidad de culminarse o no es procedente. 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. 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. De otra parte no fue posible que compareciera a diligencia de ampliación y ratificación, lo que indica falta de interés del solicitante, por lo tanto no es procedente autorizar el despido del señor FABIO NELSON MARTINEZ.

Por lo anteriormente expuesto, este Despacho,

RESUELVE

ARTICULO PRIMERO: Negar la solicitud de Autorización para despedir al señor FABIO NELSON MARTINEZ identificado con CC 1121840093 de Villavicencio, con dirección de notificación Calle 42 N. 17B-61 barrio Rincón de Santa Helena del municipio de Villavicencio, presentada por el señor VICTOR HUGO GONZALEZ RAMIREZ en calidad de REPRESENTANTE LEGAL de la EMPRESA DE SERVICIOS DE INGENIERIA EMSEI LTDA con dirección de notificación en la Calle 24A N. 39B-28 Urbanización Bosque Alto 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 (Meta), a los

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE



ABDENAGO ABRIL BARON

Coordinador Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites

Elaboró: Ivon G.
Aprobó: A. Abril

472	Motivos de Devolución	Desconocido	No Existe Número
		Rehusado	No Reclamado
	✓ Dirección Errada	Cerrado	No Contactado
	No Reside	Fallecido	Apartado Clausurado
		Fuerza Mayor	
Fecha 1:	16/01/2011	Fecha 2:	25/01/11
Nombre del distribuidor:	M. HORTUO	Nombre del distribuidor:	BRAYON
Centro de distribución:		Centro de distribución:	
Observaciones:	21.917.895	Observaciones:	Ep. Blanca pta Blanca - 20. Blanca pta Blanca