



El empleo
es de todos

Mintrabajo

Facatativá, 5 de septiembre de 2019

NOTIFICACIÓN POR AVISO

De acuerdo con lo dispuesto en el Artículo 69 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo - Ley 1437 de 2011, la Dirección Territorial de Cundinamarca - Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites, realiza la siguiente Notificación por Aviso, con el fin de Notificar a:

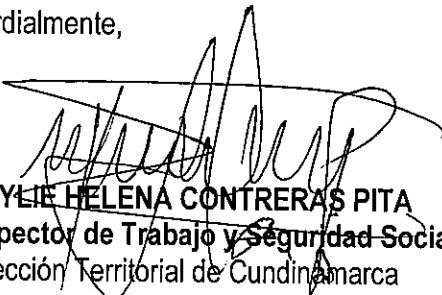
- **AGENCIA DE SEGURIDAD INTEGRAL LTDA**
- **EDWIN ALEXANDER PRADA CIFUEENTES**

En los términos que a continuación se enuncian:

Acto Administrativo que se Notifica:	Resolución No.228
Fecha del Acto Administrativo:	27 de Junio de 2019
Autoridad que lo Expedió	Coordinadora Grupo de Atención al Ciudadano y Tramites
Recurso(s) que Procede (n):	Reposición y Apelación
Autoridad ante quien debe interponerse el (los) recurso (s):	Primera Instancia: Coordinadora Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites. Segunda Instancia: Director Territorial
Plazo(s) para interponerlo(s)	10 días siguientes a la Notificación por Aviso

Adjunto se remite copia integra del Acto Administrativo en tres (3) folio (s) de contenido por anverso y reverso.

Cordialmente,


MAYLIE HELENA CONTRERAS PITA
Inspector de Trabajo y Seguridad Social
Dirección Territorial de Cundinamarca

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

Dirección Territorial de
Cundinamarca, Calle 2 No. 1-
52, Facatativa
(57-1)5.186868

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





Libertad y Orden

MINISTERIO DEL TRABAJO

DIRECCIÓN TERRITORIAL DE CUNDINAMARCA

RESOLUCION No. 0 2 2 8 DE 2019

(27 JUN. 2019)

“Autorización Terminación Vínculo Laboral o de Trabajo Asociativo a Trabajadores en situación de Discapacidad “

LA COORDINADORA DEL GRUPO DE ATENCION AL CIUDADANO Y TRÁMITES

En ejercicio de sus atribuciones legales y en especial de las establecidas en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo y teniendo en cuenta lo siguiente,

Radicado No. 554 del 5 de Diciembre de 2016

Se decide en el presente proveído la solicitud de Autorización Terminación Vínculo Laboral presentada ante esta Dirección Territorial radicada con el No. **554 del cinco de Diciembre de**, por la Gerente de la **AGENCIA D No.. E SEGURIDAD INTEGRAL LTDA**, identificada con el Nit: 808001905-6 , domiciliado en la Diagonal .

I. IDENTIDAD DE LOS INTERESADOS

Empleador:

AGENCIA DE SEGURIDAD INTEGRAL LTDA, identificado con el Nit: 808001905-6 domiciliado en la Diagonal 8 No. 32-07 Barrio-Blanco Girardot- Cundinamarca.

Trabajador:

EDWIN ALEXANDER PRADA CIFUENTES, identificado con cédula de ciudadanía No. 1.108.454.415, e_ mail: aseintegspecial@hotmail.com.

II. HECHOS

Manifiesta el Solicitante en los hechos de la solicitud que : *“ El señor PRADA CIFUENTES está incapacitado por accidente de tránsito desde el día 26 de Febrero de 2016, cumplido hasta la fecha 270 días de incapacidad.*

La EPS “FAMISANAR” cumplidos los 180 días de incapacidad de acuerdo a lo establecido, ha emitido concepto de rehabilitación al Fondo de Pensiones “PROTECCION”, para que continúe cubriendo su incapacidad y determine su grado de incapacidad.

El Fondo de pensiones “PROTECCION”, ha manifestado que está realizando el proceso respectivo.

La Empresa ha realizado el acompañamiento y apoyo respectivo al trabajador, sin embargo, considerando que, por su lesión y su incapacidad, de acuerdo con la función que realizaba como guarda de seguridad, no será viable su reubicación y adicional a esto no le dan una fecha tentativa de terminación de la incapacidad y la supero los 180 días de la misma. “

Con memorando No. 9025307-120 de fecha 9 de diciembre de 2016 el Inspector de Trabajo de Girardot, remitió la solicitud a esta Dirección Territorial y mediante Auto No. 00000003 de fecha 13 de Enero de 2017, el Coordinador del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de la época, avocó conocimiento y comisionó a la Dra. **MONICA OCHOA ALVAREZ**, se reasignó la solicitud al Dr. **LUIS FELIPE PEÑA** con Auto No. 482 de fecha 9 de mayo de 2018 y posteriormente con Auto No. 1322 de fecha 10 de septiembre de 2018 la Dra. **ONICA OCHOA ALVAREZ** vuelve a conocer de la solicitud.

Mediante Auto No. 716 de fecha 21 de Mayo de 2019, la Coordinadora del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de la Dirección Territorial de Cundinamarca Ing. **LILIA NAVARRO QUINTERO**, reasigna el conocimiento y trámite a la Inspectora de Trabajo **MAYLIE HELENA CONTRERAS P.**

El día 18 de junio de 2019 con radicado No. 08SE201971250000001845, se envía comunicación del Auto de Reasignación (folio 244-27).

III. VALIDACION DE DOCUMENTOS

El Despacho procede a realizar la validación de los documentos aportados con la solicitud, con el fin de verificar si realmente la causa por la cual se solicita la Autorización para la Terminación del contrato es objetiva o con justa causa, o si por el contrario obedece a una condición de discapacidad o limitación del trabajador.

El solicitante allegó los siguientes documentos:

- Copia de incapacidades y oficios relacionados.

I.V. CONSIDERACIONES DEL DESPACHO

Este despacho es competente para pronunciarse en el presente asunto, de conformidad con lo señalado en el Decreto 4108 de 2011, la Ley 1610 de 2013 y Resolución 2143 del 2014.

Esta Coordinación se permite poner de presente lo dispuesto por la Corte Constitucional en cuanto al tema de la estabilidad laboral reforzada, la cual tiene fundamento constitucional y es predicable de todas las personas que tengan una afectación en su salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, toda vez que esa situación particular puede considerarse como una circunstancia que genera debilidad manifiesta y, en consecuencia, la persona puede verse discriminada por ese solo hecho.

En Sentencia de Unificación **SU 049 del dos (2) de febrero de dos mil diecisiete (2017)**, Magistrada Ponente: **MARÍA VICTORIA CALLE CORREA**, en Sala Plena de la Corte Constitucional señala los siguientes aspectos importantes: *"El derecho fundamental a la estabilidad ocupacional reforzada es una garantía de la cual son titulares las personas que tengan una afectación en su salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, con independencia de si tienen una calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda. La estabilidad ocupacional reforzada es aplicable a las relaciones originadas en contratos de prestación de servicios, aun cuando no envuelvan relaciones laborales (subordinadas) en la realidad. La violación a la estabilidad ocupacional reforzada debe dar lugar a una indemnización de 180 días, según lo previsto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, interpretado conforme a la Constitución, incluso en el contexto de una relación contractual de prestación de servicios, cuyo contratista sea una persona que no tenga calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda."*

V. RAZONES QUE FUNDAMENTA LA DECISION

La H. Corte Constitucional, en Sentencia T-320/16, Referencia: expediente T-5.187.233, Magistrado Ponente, Doctor Alberto Rojas Rios, al respecto de la significación de la estabilidad laboral reforzada, manifestó:

"DERECHO FUNDAMENTAL A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE QUIENES SE ENCUENTRAN EN CIRCUNSTANCIAS DE DEBILIDAD MANIFIESTA O INDEFENSION-Reglas jurisprudenciales. Cuando un trabajador sufra de una afectación grave a su salud y por causa de ello se encuentre en una situación de debilidad manifiesta, no podrá ser despedido ni su contrato terminado hasta que no se constituya una justa causa, mientras persistan las condiciones que originaron la relación laboral y mientras que no se solicite la autorización de la autoridad laboral competente.

La jurisprudencia constitucional ha reconocido que el derecho a la estabilidad laboral reforzada también es aplicable a las relaciones laborales surgidas a partir de la suscripción de un contrato a término definido, motivo por el cual, el vencimiento de su término de duración no es razón suficiente para darlo por terminado cuando el empleado se encuentra en estado de debilidad manifiesta. En este sentido, si el trabajador es un sujeto de especial protección constitucional, en los contratos a término fijo también es imperativo que el empleador acuda ante la oficina del Trabajo con el fin de obtener la autorización correspondiente para dar por terminado el contrato al vencimiento del plazo pactado."

Para el caso en concreto el solicitante manifiesta que: *"...La Empresa ha realizado el acompañamiento y apoyo respectivo al trabajador, sin embargo, considerando que, por su lesión y su incapacidad, de acuerdo con la función que realizaba como guarda de seguridad, no será viable su reubicación y adicional a esto no le dan una fecha tentativa de terminación de la incapacidad y la supero los 180 días de la misma."*

Y precisa: *"...El señor PRADA CIFUENTES está incapacitado por accidente de tránsito desde el día 26 de Febrero de 2016, cumplido hasta la fecha 270 días de incapacidad.*

La EPS "FAMISANAR" cumplidos los 180 días de incapacidad de acuerdo a lo establecido, ha emitido concepto de rehabilitación al Fondo de Pensiones "PROTECCION", para que continúe cubriendo su incapacidad y determine su grado de incapacidad.

El Fondo de pensiones "PROTECCION", ha manifestado que está realizando el proceso respectivo..."

De lo anterior, se infiere que para **"Autorizar la Terminación del Vínculo Laboral de Trabajadores en situación de Discapacidad"** el empleador debe demostrar a este Despacho que la terminación de la relación laboral con el señor **EDWIN ALEXANDER PRADA CIFUENTES**, es en virtud a una justa causa de terminación prevista en el Código Sustantivo del Trabajo y que dicha terminación no tiene relación con las condiciones de salud que ostenta éste trabajador.

La Corte en varias oportunidades a señalado que, para proceder al despido de un trabajador discapacitado, una vez transcurridos los 180 días de incapacidad, con autorización del Ministerio de del Trabajo, este Despacho debe analizar los siguientes aspectos:

- Que la enfermedad no sea profesional o que la incapacidad no sea consecuencia de accidente de trabajo.
- Que la incapacidad o lesión incapacite para realizar el trabajo.
- Que la incapacidad dure por lo menos 180 días.

Por lo tanto, como el empleador conoce el asunto que trató la discapacidad de los 180 días, sea esta por un accidente o enfermedad sufrido por el señor EDWIN ALEXANDER PRADA, puede en un principio hacer la reubicación de este trabajador, teniendo en cuenta las condiciones de salud; y continuar apoyándolo en el trámite de calificación de la Pérdida de Capacidad Laboral, para que le sea reconocida la indemnización o la pensión de invalidez, de acuerdo al resultado.

Lo anterior, teniendo en cuenta que el trabajador se encuentra bajo una protección especial y no se allega documento que demuestre que la terminación se da por una causa justa; si no existe modo de reubicar a este trabajador como lo indica la AGENCIA DE SEGURIDAD INTEGRAL LTDA al indicar " por su lesión y su incapacidad, de acuerdo con la función que realizaba como guarda de seguridad, no será viable su reubicación..."

La última opción es la terminación del contrato por mutuo acuerdo, sin embargo, es necesario contar con la calificación de la Pérdida de Capacidad Laboral por parte de la EPS, la ARL o el fondo de pensiones que se encuentre afiliado el trabajador. En todo caso, sería la Justicia Ordinaria, quien tiene la competencia exclusiva y excluyente para declarar derechos y definir controversias laborales, si llegaran a existir al respecto.

En consecuencia

RESUELVE

ARTICULO PRIMERO: NO AUTORIZAR la terminación del contrato solicitada por la **AGENCIA DE SEGURIDAD INTEGRAL LTDA** en calidad de Empleador, identificado con el Nit: 808001905-6, con domicilio en la Diagonal 8 No. 32-07 Barrio-Blanco Girardot- Cundinamarca, por las razones expuestas en la parte motiva de la presente resolución.

ARTÍCULO SEGUNDO: NOTIFICAR a los interesados el contenido de la presente resolución, de acuerdo con lo señalado en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo (Ley 1437 de 2011).

ARTÍCULO TERCERO: INFORMAR en la diligencia de notificación que contra la presente resolución procede el recurso de reposición y el de apelación de conformidad con el artículo 74 y siguientes del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

ARTÍCULO CUARTO: Una vez en firme el presente acto administrativo realizar el Archivo Definitivo.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE



LILIA NAVARRO QUINTERO

Coordinadora Grupo De Atención al Ciudadano y Tramites