



MINISTERIO DEL TRABAJO

RESOLUCION No. **F** No 00007(**04 ENE 2017**)**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 señora LUZ ANDREA VILLAMIZAR GIRALDO en calidad de representante legal de la empresa SOLUCIONES LABORALES HORIZONTE S.A. hiciera solicitud de autorización para despedir al trabajador con discapacidad JESUS ALFONSO SOLARTE RINCON identificado con CC 17333243 de Villavicencio, quien se encuentra presuntamente en condición de discapacidad.

ACTUACIONES DEL DESPACHO

Mediante auto 01038 del 31 de octubre de 2016 la Coordinadora del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites avoca conocimiento para dar trámite a la solicitud incoada, a efectos conceder o negar la autorización de despido del señor JESUS ALFONSO SOLARTE RINCON.

Mediante oficio 4887 del 03 de noviembre de 2016, se cita a diligencia de ampliación y ratificación a la representante legal de la empresa SOLUCIONES LABORALES HORIZONTE S.A.

Mediante oficio 4886 del 03 de noviembre de 2016, se cita a diligencia en ejercicio de derecho a la defensa al señor JESUS ALFONSO SOLARTE RINCON.

El 15 de noviembre de 2016 se llevó a cabo diligencia de ampliación y ratificación con el representante legal de la empresa SOLUCIONES LABORALES HORIZONTE S.A.

Mediante radicado 5989 del 08 de noviembre de 2016 la empresa de envíos 472 devuelve oficio de notificación informando como desconocido (folio 77).

Mediante oficio 5326 del 30 de noviembre de 2016 se requiere nuevamente al representante legal para que complete la información correspondiente a su solicitud.

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 del Ministerio del Trabajo y 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".

En el subexamine, tenemos, que la representante legal de la empresa SOLUCIONES LABORALES HORIZONTE S.A. hiciera solicitud de autorización para despedir al trabajador con discapacidad JESUS ALFONSO SOLARTE RINCON identificado con la C.C. N. 3099490.

Teniendo en cuenta la documentación allegada en la solicitud por parte de la empresa SOLUCIONES LABORALES HORIZONTE S.A. y en virtud a lo dispuesto en el artículo 17 de la ley 1755 de 2015: "*Peticiones incompletas y desistimiento tácito. En virtud del principio de eficacia, cuando la autoridad constate que una petición ya radicada está incompleta o que el peticionario deba realizar una gestión de trámite a su cargo, necesaria para adoptar una decisión de fondo, y que la actuación pueda continuar sin oponerse a la ley, requerirá al peticionario dentro de los diez (10) días siguientes a la fecha de radicación para que la complete en el término máximo de un (1) mes. A partir del día siguiente en que el interesado aporte los documentos o informes requeridos, se reactivará el término para resolver la petición. Se entenderá que el peticionario ha desistido de su solicitud o de la actuación cuando no satisfaga el requerimiento, salvo que antes de vencer el plazo concedido solicite prórroga hasta por un término igual. Vencidos los términos establecidos en este artículo, sin que el peticionario haya cumplido el requerimiento, la autoridad decretará el desistimiento y el archivo del expediente, mediante acto administrativo motivado, que se notificará personalmente, contra el cual únicamente procede recurso de reposición, sin perjuicio de*

que la respectiva solicitud pueda ser nuevamente presentada con el lleno de los requisitos legales". Y que 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, no es procedente autorizar el despido del señor JESUS ALFONSO SOLARTE RINCON.

Por lo anteriormente expuesto, este Despacho,

RESUELVE

ARTICULO PRIMERO: Negar la solicitud de Autorización para despedir al trabajador JESUS ALFONSO SOLARTE RINCON identificado con CC 17333243 de Villavicencio con dirección de notificación en la calle 50ª N. 41ª-51 Alcázares del municipio de Villavicencio (Meta), presentada por la representante legal de la empresa SOLUCIONES LABORALES HORIZONTE S.A. LUZ ANDREA VILLAMIZAR GIRALDO con dirección de notificación en la calle 67 N. 10A-40 Bogotá D.C..

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 ENE 2017**

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE



AURORA PINZÓN ORTIZ

Coordinadora Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites

Villavicencio, **30 Enero 2017**

7050001-05-08 **000 - 0439**
Al responder por favor citar este número de radicado

URGENTE

Señor (a)
JESUS ALFONSO SOLARTE RINCON
Calle 50 A No. 41 a - 51 Alcazares
VILLAVICENCIO META

ASUNTO: Notificación por Aviso - Resolución 007/04//01/2017
Radicado 05729 21/10/2016

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 la Coordinación del Grupo de Atención al Ciudadano y Tramites, Dirección Territorial Meta.

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 ante el Despacho y de Apelación ante la Dirección Territorial Meta - Ministerio del Trabajo, 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 de la fecha de entrega de este aviso en la dirección de destino.

Cordialmente,

AURORA PINZON ORTIZ
Coordinadora Grupo Atención al Ciudadano y Trámites

Anexo: 1 (Dos folios)
Copia:
Transcriptor: Janeth P.
Elaboro: Janeth P.
Revisó/Aprobó: Aurora P.

c:\users\nparrado\desktop\gact 2017\notif aviso.docx

472	Motivos de Devolución	Desconocido	<input checked="" type="checkbox"/>	No Existe Número	
		Rehusado	<input type="checkbox"/>	No Reclamado	
		Cerrado	<input type="checkbox"/>	No Contactado	
		Fallecido	<input type="checkbox"/>	Apartado Clausurado	
	Dirección Errada	Fuerza Mayor	<input type="checkbox"/>		
	No Reside				
Fecha 1	31	09	17	R	D
Nombre del distribuidor	6661 Parkido		Nombre del distribuidor:		
C.C.	1121898056		C.C.		
Centro de Distribución			Centro de Distribución		
Observaciones	511-49-47 SI NO HAY		Observaciones		

472
 Servicios Postales
 Nacionales S.A.
 P.O. Box 0625179
 D.F. 25 C 95 A 55
 Línea Nat. 01 8000 111 210

REMITENTE

Nombre/ Razón Social
 MINISTERIO DEL TRABAJO -
 MINISTERIO DEL TRABAJO -
 VILLAVICÉ,
 Dirección: MINISTERIO DEL
 TRABAJO VILLAVICENJO

Ciudad: VILLAVICENJO_META

Departamento: META

Código Postal:

Envío: YG153999927CO

DESTINATARIO

Nombre/ Razón Social
 JESUS SOLARTE

Dirección: CLL 50 A 41 A 51
 ALCAZARES

Ciudad: VILLAVICENJO_ME

Departamento: META

Código Postal: 50000

Fecha Admisión:
 30/01/2017 15:41:35

No. Legajo: 153999927CO
 No. B. Nacional: 153999927CO