



El empleo
es de todos

Mintrabajo

Facatativá, 30 de Mayo de 2023

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:

- **HERNAN DARIO RINCON MENDOZA**

En los términos que a continuación se enuncian:

Acto Administrativo que se Notifica:	Resolución No.0221 de 2023
Fecha del Acto Administrativo:	28 de Febrero de 2023
Autoridad que lo Expidió	Inspector de Trabajo 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 integral del Acto Administrativo en tres (3) folio (s) de contenido por anverso y reverso.

Cordialmente,

CAROLINA MORENO ZEA
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





MINISTERIO DEL TRABAJO

RESOLUCIÓN No. 0221 DEL 28 DE FEBRERO DE 2023

POR LA CUAL SE RESUELVE UNA SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN DE TERMINACIÓN DEL VINCULO LABORAL A UN TRABAJADOR EN ESTADO DE DISCAPACIDAD

El Suscrito Inspector de Trabajo y Seguridad Social de la Territorial de Cundinamarca del Ministerio del Trabajo, Inspección de Chía, en uso de sus facultades legales, en especial las que le confiere la Ley 361 de 1997, el artículo 30 del Decreto 4108 del 2 de Noviembre de 2011 y Resolución 1043 de 2022 y demás normas concordantes, y

I. OBJETO DEL PRONUNCIAMIENTO

Procede el Despacho a proferir el Acto Administrativo definitivo, con el fin de resolver la solicitud de autorización para despedir al trabajador HERNAN DARIO RINCON MENDOZA, identificado con Cédula de Ciudadanía No. 1.074.190.864, presentada por la empresa DARWIN COLOMBIA.

II. IDENTIDAD DE LOS INTERESADOS

La señora **MARIA CRISTINA BRUSCO GONZALEZ** en su calidad de Representante Legal de DARWIN COLOMBIA con Nit 830092332 - 5, con domicilio en el Municipio de Tenjo – Cundinamarca en VEREDA CARRASQUILLA, correo electrónico amanecer@darwinperennials.com, quien presentó solicitud de autorización de despido de trabajador en situación de discapacidad, de HERNAN DARIO RINCON MENDOZA, identificado con Cédula de Ciudadanía No. 1.074.190.864.

III. HECHOS

Que mediante radicado número 13EE202071250000003366 del 27 de julio de 2020, se remite escrito presentado por la señora **MARIA CRISTINA BRUSCO GONZALEZ** en su calidad de Representante Legal de DARWIN COLOMBIA, quien presentó solicitud de autorización de despido de trabajador en situación de discapacidad, de HERNAN DARIO RINCON MENDOZA, identificado con Cédula de Ciudadanía No. 1.074.190.864. (Folios 1-3).

Que mediante Auto 1068 de fecha 10 de octubre de 2020, la Coordinadora del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de la Dirección Territorial de Cundinamarca avoca conocimiento y comisiona al Inspector de Trabajo CESAR AUGUSTO GOMEZ CARDONA. (Folio 15).

Una firma manuscrita en tinta negra, que parece ser la del Inspector de Trabajo mencionado en el texto.



Continuación de la Resolución "**POR LA CUAL SE RESUELVE UNA SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN DE TERMINACIÓN DEL VINCULO LABORAL A UN TRABAJADOR EN ESTADO DE DISCAPACIDAD**"

Mediante **Resolución 1590 de fecha 08 de septiembre de 2020**, el Ministro de Trabajo, Doctor ANGEL CUSTODIO CABRERA BAEZ, resolvió: " ... **Levantamiento suspensión de términos.** *Levantar la suspensión de términos para todos los trámites administrativos y disciplinarios, ordenada mediante Resolución 0784 de fecha de 17 de marzo de 2020 modificada por la Resolución 0876 de 1 de abril de 2020.*

PARÁGRAFO. *El conteo de los términos que se encontraban suspendidos desde el 17 de marzo de 2020, incluyendo los de caducidad, prescripción y firmeza de los actos administrativos de los trámites no incluidos en la Resolución 1294 de 14 de julio de 2020, se reanudarán a partir del día hábil siguiente a la publicación de la presente resolución...*"

Que mediante Auto 289 de fecha 7 de marzo de 2022, la Coordinadora del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de la Dirección Territorial de Cundinamarca reasigna el conocimiento y comisiona al Inspector de Trabajo JAVIER HUMBERTO MOSCOSO MOSCOSO. (Folios 28).

Que mediante Auto 1190 de fecha 6 de septiembre de 2022, la Coordinadora del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de la Dirección Territorial de Cundinamarca reasigna el conocimiento y comisiona al Inspector de Trabajo FELIPE ANDRES BERNAL TOVAR. (Folios 30).

Que por jurisdicción territorial correspondió adelantar el trámite de esta petición a la Inspección de Trabajo del Municipio de Chía.

Que a través de Auto de fecha 5 de octubre de 2022 el Inspector de Trabajo de Chía da cumplimiento a comisión y ordena la práctica de pruebas. (Folio 31).

Que el suscrito Inspector de Trabajo de Chía, mediante oficio de fecha 5 de octubre de 2022 requirió al Representante Legal de la empresa DARWIN COLOMBIA, con el fin de que indicara lo siguiente, en aras de dar adecuado trámite a la solicitud del asunto:

1. Certificado de existencia y representación legal actualizado.
2. Dirección física y electrónica de HERNAN DARIO RINCON MENDOZA
3. Constancia de exámenes medico ocupacionales de ingreso, periódicos de HERNAN DARIO RINCON MENDOZA
4. Constancias de inducción de HERNAN DARIO RINCON MENDOZA.
5. Concepto, certificación o dictamen mediante el cual el tratamiento de rehabilitación culminó, no existe posibilidad de culminarse o no es procedente.
6. 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.
7. La discriminación de cargos en la empresa.
8. Un documento que describa las competencias o funciones de cada cargo o puesto de trabajo relacionado en la nómina, versus el perfil, aptitudes físicas, sicológicas y técnicas con Las que debe contar el trabajador que va a desempeñar el cargo.
9. Cualquier tipo de documento mediante el cual el empleador pruebe haber agotado todas Las posibilidades de reincorporación o reubicación laboral mencionado y que, en los puestos existentes en la empresa, empeorarían la condición de salud del trabajador o que definitivamente con base en las capacidades residuales del trabajador, no existe un puesto de trabajo para ofrecerle conforme a su estado de salud
10. De no existir actualmente una relación laboral remitir copia de la liquidación.
11. Demas pruebas que desee hacer valer

Que mediante correo electrónico de fecha 7 de octubre de 2022, el Doctor OSMAN MALPICA en su calidad de HUMAN RESOURCES MANAGER de DARWIN COLOMBIA, presenta escrito donde indica que el trabajador fue calificado con pérdida de capacidad laboral superior al 50 %; en consecuencia desiste de la solicitud por lo tanto es innecesario continuar con el trámite. (folios 34).





Continuación de la Resolución "POR LA CUAL SE RESUELVE UNA SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN DE TERMINACIÓN DEL VINCULO LABORAL A UN TRABAJADOR EN ESTADO DE DISCAPACIDAD"

IV. ANÁLISIS DE LAS PRUEBAS

El Despacho a la luz de sus funciones y facultades dadas por Ley y teniendo en cuenta las reglas de la sana crítica, procede a efectuar el análisis, valoración y calificación de las pruebas soporte de la decisión que corresponda, las cuales fueron practicadas y recepcionadas de manera legal por el inspector comisionado para tal fin.

En el desarrollo de la preliminar se tuvo en cuenta las aportadas por el solicitante, obrante a folios (1-27), requerimiento de fecha 5 de octubre 2022 obrante a folios 32, correo electrónico de fecha 7 de octubre de 2022 obrante a Folio 34.

CONSIDERACIONES DEL DESPACHO

En Colombia, actualmente, los empleados que padezcan de enfermedades de cualquier origen gozan de una estabilidad laboral especial. Su contrato no puede ser terminado sin permiso de un inspector del Ministerio del Trabajo de acuerdo con el Art. 62 del Código Sustantivo del Trabajo (C.S.T.) numeral 15.

La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter de profesional, así como cualquiera otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante 180 días, no podrá ser causa de despido sino al vencimiento de dicho lapso y no exime al empleador de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad.

El artículo 16 del Decreto 2351 de 1965 establece las siguientes obligaciones de los empleadores frente a los trabajadores que finalizan los periodos de incapacidad temporal de la siguiente forma:

Los empleadores están obligados: a) A reinstalar a los trabajadores en los cargos que desempeñaban si recuperan su capacidad de trabajo, la existencia de una incapacidad parcial no será obstáculo para la reinstalación, si los dictámenes médicos determinan que el trabajador puede continuar desempeñando el trabajo; b) A proporcionar a los trabajadores incapacitados parcialmente un trabajo compatible con sus aptitudes, para lo cual deberán efectuar los movimientos de personal que sean necesarios. El incumplimiento de estas disposiciones se considerará como un despido injustificado.

De la misma forma, el artículo 8 de la Ley 776 de 2002 establece la obligación de reubicación laboral, así:

Los empleadores están obligados a ubicar al trabajador incapacitado parcialmente en el cargo que desempeñaba o a proporcionarle un trabajo compatible con sus capacidades y aptitudes, para lo cual deberán efectuar los movimientos de personal que sean necesarios. La obligación anterior también se encuentra establecida en los artículos 16 y 17 del Decreto 2177 de 1989 el cual desarrolla la Ley 82 de 1988 a través de la cual se aprueba el Convenio 159 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), sobre readaptación profesional y el empleo de personas invalidas, artículos que establecen lo siguiente:

El artículo 16. Todos los patronos públicos o privados están obligados a reincorporar a los trabajadores inválidos, en los cargos que desempeñaban antes de producirse la invalidez si recupera su capacidad de trabajo, en términos del Código Sustantivo del Trabajo.

La existencia de una incapacidad permanente parcial no será obstáculo para la reincorporación, si los dictámenes médicos determinan que el trabajador puede continuar desempeñándolo.

El artículo 17 establece que los trabajadores de los sectores público y privado que según concepto de la autoridad competente de salud ocupacional o quien haga las veces en la respectiva entidad de seguridad o previsión social o de medicina del trabajo, en caso de no existir afiliación a dichas instituciones, se encuentren en estado de invalidez física, sensorial o mental, para desempeñar las funciones propias del empleo de que sean titulares y la incapacidad no origine el reconocimiento de pensión de invalidez, se les deberán asignar funciones acordes con el tipo de limitación o trasladarlos a cargos que tengan la

