



7050001- 043

Villavicencio, 03 de octubre de 2014

MEMORANDO

PARA: Doctor; SAMUEL SALAZAR
Coordinador Oficina de Comunicaciones

DE: AUXILIAR ADMINISTRATIVA DIRECCION TERRITORIAL META

ASUNTO: PUBLICACION ELECTRONICA

Respetados señores;

De manera respetuosa solicito a ustedes nos colabore con la publicación del aviso que se anexa a este escrito, a través del cual se busca notificar la Resolución 225 de fecha 27/08/2014 "Por medio de la cual se resuelve un Recurso" emanado de la Directora Territorial, adelantada de acuerdo a escrito radicado con número 3494 del 15/08/2013 presentada por la Comercializadora del Llano SAS quien solicita Autorización no prorrogar contrato de trabajo.

Lo anterior, ante la imposibilidad de no haberse podido surtir la notificación personal a: Señor ERNESTO AUGUSTO PUENTES CRUZ y dar cumplimiento a lo estipulado el artículo 69 de la Ley 1437 de 2011 inciso 2).

El aviso deberá ser publicado en la página web del Ministerio en el link (trámites, notificaciones de actos administrativos) el 06 del mes de octubre del año 2014, por el término de cinco (5) días hábiles, que según calendario irían del 06 al 10 de octubre del presente año.

Agradezco la remisión de la constancia de su publicación.

Atentamente,

NANCY POLO GUTIERREZ

Anexo(s): seis folios

Copia:

Transcriptor: Nancy
Elaboro: consuelo
Reviso/Aprobó: consuelo

Ruta electrónica: año 2014/resoluciones/citaciones/solicitud publicación



7050001-043 No.

Favor hacer referencia a este número al dar respuesta

003604

Villavicencio, 23 SEP 2014.

Señor
ERNESTO AUGUSTO PUENTES CRUZ
Carrera 46 No. 30 – 18 Alamos sur Barrio Montecarlo
Villavicencio - Meta

ASUNTO: Notificación por Aviso - Resolución 0225 del 27/08/2014
Radicado 03494 del 15/08/2014

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 del Auto del asunto, expedida por este Despacho, relacionada con la queja del asunto.

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 no procede recurso alguno de acuerdo al artículo segundo.

Se advierte que esta notificación se considera surtida al finalizar el día siguiente al de la fecha de entrega de este aviso en la dirección de destino.

Cordialmente,


CONSUELO LOPEZ CASTRO
Directora Territorial Meta

Anexo: un folio

Copia:

Transcriptor: Nancy
Elaboró: Consuelo
Revisó/Aprobó: Consuelo

Ruta electrónica: C:\Users\Administrador\Desktop\AÑO 2014\RESOLUCIONES\CITAS, NOTI\2014 citas aviso

p/208



MINISTERIO DE TRABAJO

RESOLUCION No. 0225
 (27 AGO 2014)

POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UN RECURSO

LA DIRECTORA TERRITORIAL DEL META, EN USO DE SUS FACULTADES LEGALES Y EN ESPECIAL LAS CONSAGRADAS EN EL DECRETO 1295 DE 1994, Y LA RESOLUCIÓN No. 404 DE 2012 Artículo Primero y,

CONSIDERANDO

La Coordinadora del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites, mediante Resolución No. 0062 del 07 de marzo de 2014, Negó la solicitud de autorización para despedir al señor **ERNESTO AUGUSTO PUENTES CRUZ**, ante solicitud presentada por la empresa **COMERCIALIZADORA DEL LLANO S.A.**, por medio de su representante legal, el señor **WILSON ENRIQUE RUIZ TIRADO**, en agosto 15 de 2013 mediante radicado No. 03494.

Con escrito radicado en mayo 14 de 2014 con el No. 02234, la doctora **MARIA JOSEFINA PORRAS DE MONCALEANO**, interpuso dentro de los términos legales recurso de Reposición subsidiario Apelación contra la Resolución No. 0062 del 07 de marzo de 2014.

Con Resolución No. 167 del 24 de junio de 2014, la Coordinadora del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites, resolvió no reponer y remitió en Apelación el expediente ante este Despacho para lo pertinente.

CONSIDERACIONES DEL RECURRENTE

Manifiesta la recurrente que, la **COMERCIALIZADORA DEL LLANO S.A.**, agotó todos los recursos y acciones pertinentes y evaluó muy bien la situación justa y equitativa antes de presentar la presente solicitud, desde el punto de vista clínico como por parte del sistema de salud, en este caso la EPS Saludcoop, que anexaron los diferentes documentos que demuestran las labores que el trabajador, **ERNESTO AUGUSTO PUENTES CRUZ**, no puede desempeñar, como es, las recomendaciones de la EPS a la cual se encuentra afiliado y el listado de funciones que desempeñan los trabajadores dentro de la Comercializadora, apreciándose que ninguna de las funciones las puede desarrollar el trabajador. Sostiene la recurrente que no se les hizo la notificación personal del respectivo acto administrativo, de conformidad al artículo 44 del Código Contencioso Administrativo. Por último señala que el señor **ERNESTO AUGUSTO PUENTES CRUZ**, lleva más de 180 días incapacitado, configurándose la justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo de conformidad a lo consagrado en el artículo 62 numeral 15 del Código Sustantivo del Trabajo.

CONSIDERACIONES DEL DESPACHO

Que la empresa **COMERCIALIZADORA DEL LLANO S.A.**, solicitó ante el Ministerio del Trabajo, con escrito radicado en agosto 15 de 2013 con radicado No. 3494, autorización para despedir con justa causa, al señor **ERNESTO AUGUSTO PUENTES CRUZ**, quien se encuentra incapacitado por accidente de trabajo, y en situación de 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. (Literal b del artículo 7° del Decreto 917 de 1999).

Estabilidad Laboral Reforzada: "Consiste en la garantía que tiene todo trabajador a permanecer en el empleo y a obtener los correspondientes beneficios salariales y prestacionales, incluso contra la voluntad

del patrono, si no existe una causa relevante que justifique el despido". (Sentencia C-470 de 1997).

Dentro del desarrollo de la actividad administrativa, el Ministerio a través de sus funcionarios, tiene la misión de velar porque las normas de carácter general se cumplan en su integridad, con base en las diferentes opciones que le señala el artículo 4 del Código Contencioso Administrativo, se proyectan amplias gamas de medidas tanto preventivas como de tipo sancionatorio. Su ejercicio y los objetivos que en ella se pretenden, es lo que la doctrina llama Policía de Trabajo, fundado en la necesidad de garantizar a los asociados unas veces y/o a la Nación en otras, que los derechos reconocidos en las Leyes se hagan realidad, tales como la seguridad social, los aportes parafiscales, la jornada de trabajo entre otras, sin embargo, ello no puede implicar la calificación jurídica de sus partes de manera que su decisión no signifique expresa o implícitamente el otorgamiento de derechos o la imposición de obligaciones.

El artículo 26 de la Ley 361 de 1997, establece:

"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. (...)".

El Ministerio del Trabajo únicamente tiene competencia para autorizar la terminación de un vínculo contractual a una Empresa, Empleador o una Cooperativa o Precooperativa de Trabajo Asociado cuando motive la condición de discapacidad de un trabajador, es decir cuando dicha limitación sea considerada como incompatible o insuperable con los cargos existentes del interesado, no obstante el esfuerzo del solicitante para realizar la reubicación o incluso la reconversión de mano de obra de la persona según el caso.

Lo anterior, implica que dentro del procedimiento únicamente se evalúa, cuando en materia laboral se trate, la causal contemplada en el literal A-13 del artículo 62 del C.S.T. Para todos los casos, el referente será la ineptitud del trabajador para realizar sus funciones, teniendo en cuenta el grado de disminución de su condición física y su pérdida de capacidad laboral.

Dadas las competencias fijadas por la normativa legal vigente, no es posible al Ministerio del Trabajo, pronunciarse de fondo sobre la existencia de conductas que puedan estar enmarcadas dentro de las justas causas establecidas en el artículo 62 del C.S.T. diferentes a la enunciada con anterioridad, puesto que no es posible declarar la existencia de derechos ciertos e indiscutibles en concordancia con lo establecido en el artículo 486 del C.S.T.

La Sentencia de la Corte Constitucional T-812 de 2008, ha establecido que "(...) el hecho de contratar un discapacitado no implica que puedan incumplirse las normas legales y jurisprudenciales para su desvinculación. Sin reparar en la motivación de la entidad para contratar a quien afronta una discapacidad, las personas en tal condición tienen el derecho a que su despido sea autorizado previamente por la autoridad del trabajo, o bien, que se encuentre condicionado a la existencia de una justa causa legal, comprobada, y a que su desvinculación siga los principios del debido proceso (...)". De existir una eventual controversia con respecto a la configuración de la justa causa, la parte interesada podrá acudir ante la jurisdicción laboral ordinaria.

Respecto de contratos a término fijo, en este sentido, la jurisprudencia constitucional ha indicado que la consagración del derecho a la estabilidad laboral reforzada supone para las personas que sufren alguna forma de discapacidad una legítima expectativa de conservación de sus empleos hasta tanto no se configure una causal objetiva, *debidamente autorizada por parte de la autoridad administrativa competente*, que autorice la terminación de dichos vínculos laborales. En esta dirección, en sentencia T-263 de 2009 la Corte manifestó lo siguiente:

"[L]a jurisprudencia constitucional ha señalado que cuando la relación laboral depende de un contrato de trabajo a término fijo o de obra o labor contratada, el vencimiento del término de dicho contrato o la culminación de la obra, no significan necesariamente una justa causa para su terminación. De este modo, en todos aquellos casos en que (i) subsistan las causas que dieron origen a la relación laboral y (ii) se tenga que el trabajador ha cumplido de manera adecuada sus funciones, el

trabajador tiene el derecho de conservar su trabajo aunque el término del contrato haya expirado o la labor haya finiquitado (Énfasis fuera del texto original)."

En todo caso, el servidor del Ministerio del Trabajo, evaluará que las motivaciones que conllevan a la solicitud de parte del solicitante, sean la ineptitud del mismo o el empeoramiento en su condición de salud frente a los cargos existentes o creados y no un proceso discriminatorio frente a su condición.

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.

Relacionado con lo anteriormente expuesto, el Manual de rehabilitación profesional, también incorpora el manejo de la rehabilitación ocupacional como sistema de procesos formando un conjunto de actividades relacionadas o que interactúan entre sí, obteniendo como resultado acciones eficientes y efectivas en el tratamiento de las personas con la optimización de los recursos. Esto, desde la perspectiva de sistema de gestión y posicionándolo como un modelo de atención.

Con esa estabilidad laboral reforzada se garantiza la permanencia en el empleo del discapacitado luego de haber adquirido la respectiva limitación física, sensorial o psicológica, como medida de protección especial y en conformidad con su capacidad laboral. Para tal fin deberán adelantarse los programas de rehabilitación y capacitación necesarios que le permitan alcanzar una igualdad promocional en aras del goce efectivo de sus derechos. La legislación nacional no puede apartarse de estos propósitos a favor de los discapacitados cuando quiera que el despido o la terminación del contrato de trabajo tengan por fundamento la disminución física, mental o psicológica.

Así las cosas, el empleador debe procurar ubicar al trabajador en un cargo acorde con sus capacidades físicas o mentales, en el cual puede desarrollar sin contratiempos las actividades propias del cargo.

Si lo anterior no es objetivamente posible, es necesario probar la imposibilidad de reubicarlo, **el servidor debe evaluar la limitación del trabajador independientemente de su origen.**

En este orden de ideas el despacho, entra a revisar la documentación que se recibe con la solicitud de autorización para despedir al trabajador en situación de discapacidad y los demás documentos que forman parte del expediente; con el fin de verificar que cumpla con:

1. Concepto sobre el pronóstico de rehabilitación del trabajador expedido por el médico tratante (Que culminó o no existe posibilidad de recuperación o no es procedente).
2. Estudios realizados por la ARL que prueben que en la empresa todos los puestos de trabajo, tienen exigencias de carga física y psicológicas, o riesgos en torno del trabajo que pueden empeorar la condición de salud del trabajador, conforme a su diagnóstico y pronóstico médico.
3. La discriminación de cargos en la empresa.
4. 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.
5. Certificación de la ARL sobre la existencia en la empresa solicitante de los programas de vigilancia epidemiológica de factores de riesgo, relacionados con las actividades laborales, para las que está solicitando autorización.

Cualquier tipo de documento mediante el cual el empleador pruebe haber 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.

En relación a lo manifestado por el representante legal de la empresa **COMERCIALIZADORA DEL LLANO S.A.**, sobre el reconocimiento de la Pensión, la Corte Constitucional se ha pronunciado en este sentido por medio de la Sentencia C-1037 de 2003, al considerar que el contrato de trabajo no puede ser terminado hasta tanto el trabajador al que se le ha reconocido la pensión, no sea incluido en la respectiva nómina de pensionados, es decir, que no basta con que la pensión sea reconocida y notificada, sino que el trabajador debe ser incluido en la nómina de pensionados.

En este orden de ideas, la presunta justa causa planteada por la empresa **COMERCIALIZADORA DEL LLANO S.A.**, en su solicitud de autorización para despedir al trabajador señor **ERNESTO AUGUSTO PUENTES CRUZ**, obedece a motivos totalmente diferentes como es el vencimiento del contrato el 15 de septiembre de 2014, y no el impedimento como trabajador para realizar sus funciones, teniendo en cuenta el grado de disminución de su condición física y su pérdida de capacidad laboral, no aportó ningún documento, entre otros como el estudio realizado por la ARL a la cual se encuentra afiliado y que pruebe que en la empresa **COMERCIALIZADORA DEL LLANO S.A.**, todos los puestos de trabajo, tienen exigencias de carga física y psicológicas, o riesgos en torno del trabajo que pueden empeorar la condición de salud del trabajador, conforme a su diagnóstico y pronóstico médico.

Por lo anteriormente expuesto este despacho,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: CONFIRMAR en todas sus partes la Resolución No. 0062 del 07 de marzo de 2014, que Negó la solicitud de la empresa **COMERCIALIZADORA DEL LLANO S.A.**, de autorización para la Terminación del Contrato por Vencimiento del Término del trabajador, señor **ERNESTO AUGUSTO PUENTES CRUZ**, en agosto 15 de 2013 mediante radicado No. 03494, todo lo anterior de conformidad a lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.

ARTICULO SEGUNDO: Notificar a los jurídicamente interesados en los términos previstos en los artículos 66 y siguientes del Código Contencioso Administrativo (Ley 1437 de 2011), informándole que contra la presente providencia no procede recurso alguno por agotamiento de la vía gubernativa.

ARTICULO CUARTO: Una vez ejecutoriado archivar el expediente.

NOTIFÍQUESE Y CUMPLASE

Dada en Villavicencio,

27 AGO 2014


CONSUELO LOPEZ CASTRO
DIRECTORA TERRITORIAL META