



7250001-043

003611

Villavicencio, 23 SEP 2014

MEMORANDO

PARA: Doctor ; SAMUEL SALAZAR
Coordinador Oficina de Comunicaciones

DE: AUXILIAR ADMINISTRATIVA GACTC

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 de la cual se busca notificar la Resolución No.198 de fecha 30/07/2014 Por medio de la cual se Resuelve Recurso de Reposición de solicitud para Despedir a un Trabajador " emanado de la Coordinadora de Grupo de Atención Al Ciudadano y Trámites, adelantada de acuerdo a escrito radicado con el número 3471 de fecha 15/08/2013 presentada por ANA YOLNADA HERNANDEZ SANABRIA Gerente de la Empresa MARIÑO CUCALON CIA LTDA Nit. 822.000.957-5

Lo anterior , ante la imposibilidad de no haberse podido surtir la notificación personal al señor JAIRO DAVID MARTINEZ y dar cumplimiento a lo estipulado en el artículo 69 de la Ley 1437 del 2011 inciso 2).

El aviso deberá ser publicado en la página Web del Ministerio e el link ([www.mintrabajo.gov.co/tramites/notificaciones -de actos. Administrativos.html#](http://www.mintrabajo.gov.co/tramites/notificaciones-de-actos-Administrativos.html#)) el del mes de septiembre del año 2014, por el término de cinco (5) días hábiles , que según calendario irían del 24 al 30 de septiembre del presente año

Agradezco la remisión de la constancia de su publicación.

Atentamente,

ROSA MARIA PARRADO DE USSA

Anexos

Copia
Transcriptor Rosa P
Elaboro Rosa



7150001-005-08

Nº 2 1 2 7

Favor hacer referencia a este número al dar respuesta

Villavicencio, 15 AGO 2014

Señora:

ANA YOLANDA HERNANDEZ
REPRESENTANTE LEGAL
MARIÑO CUCALON & CIA LTDA.
Carrera 33A No.18 -09 B. Florida.
Villavicencio Meta

REF.: Radicado No. 03472 del 15 de Agosto de 2013
Mariño Cucalón & CIA LTDA.

ASUNTO: Notificación por Aviso - Resolución: No. 198 del 30 de Julio del 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 de la Resolución del asunto, expedida por este Despacho, relacionada con la solicitud radicada No. 03471 del 15 de Agosto de 2013.

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, 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 al de la fecha de entrega de este aviso en la dirección de destino.

Cordialmente,

AURORA PINZON ORTIZ

Coordinadora Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites

Anexo: Copia: 2 folios

Transcriptor: Aurora P.

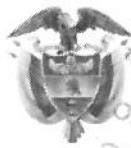
Elaboró: Aurora P

Revisó/Aprobó: Consuelo

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

Calle 33B No.38-42 Barzal - Villavicencio
Tel 6708937 Ext3924 www.mintrabajo.gov.co

7/176



MinTrabajo
República de Colombia

PROSPERIDAD
PARA TODOS

112

7150001-005-08

Favor hacer referencia a este número al dar respuesta

No. 2126

15 AGO 2014

RADICACIÓN: 9939

10-4

FOLIO 5

Villavicencio, 15 AGO 2014.

Señor:

JAIRO DAVID MARTINEZ.

MZ C Casa 19 Barrio Charascal

Villavicencio Meta

REF.: Radicado No. 03472 del 15 de Agosto de 2013
Mariño Cucalón & CIA LTDA.

ASUNTO: Notificación por Aviso - Resolución: No. 198 del 30 de Julio del 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 de la Resolución del asunto, expedida por este Despacho, relacionada con la solicitud radicada No. 03471 del 15 de Agosto de 2013.

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, 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 al de la fecha de entrega de este aviso en la dirección de destino.

Cordialmente,

AURORA PINZON ORTIZ

Coordinadora Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites

Anexo: Copia: 2 folios

Transcriptor: Aurora P.

Elaboró: Aurora P

Revisó/Aprobó: Consuelo

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

Calle 33B No.38-42 Barzal - Villavicencio
Tel 6708937 Ext3924 www.mintrabajo.gov.co

incapacidad siempre será prórroga de la principal.

Las razones de la solicitud de despido por parte de la empresa no es otra que tapar la falta de no reportar el accidente de trabajo; el mal trato al trabajador Martínez por estar incapacitado fue y es una constante de la empresa en cabeza de su representante y socios, ósea que esta empresa solo se limitó a manifestar



MINISTERIO DEL TRABAJO

RESOLUCION No.198

(30 DE JULIO DE 2014)

POR LA CUAL SE RESUELVE RECURSO DE REPOSICIÓN DE SOLICITUD PARA DESPEDIR A UN TRABAJADOR

La Suscrita Coordinadora de Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites del Ministerio del Trabajo en uso de sus atribuciones legales en especial las Consagradas en Resolución 404 de 2012 artículo 2 numeral 2 y artículo 64 del Código Sustantivo de Trabajo.

CONSIDERANDO:

Que mediante la Resolución No.107 del 30 de abril de 2014 se resolvió una solicitud de AUTORIZACIÓN DE DESPIDO EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD por parte de éste Despacho, al entrar a reconsiderar dicha decisión, deben tenerse en cuenta los siguientes aspectos:

Que mediante radicado No.3097 de 03 de Julio de 2014, el señor JAIRO DAVID MARTINEZ MONZON identificado con Cedula de Ciudadanía No.1.121.845.153 de Villavicencio; Presenta recurso DE REPOSICION Y APELACION EN CONTRA DE LA RESOLUCION No. 107 del 30 de abril 2.014 de la Coordinación del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites del Ministerio Del Trabajo.

El 15 de Agosto de 2013 la empresa MARIÑO CUCALON CIA LTDA, Nit 822000957-5; solicitó la intervención para ante el Ministerio del Trabajo sobre el trámite de Cancelación del CONTRATO DE TRABAJO suscrito con el señor Jairo David Martínez Monzón.

ARGUMENTOS DEL RECORRENTE

PRESENTAN EL RECURSO: JAIRO DAVID MARTINEZ MONZON, Coadyuva la petición el Dr. EDWIN ALEXANDER CABRERA R. Abogado con CC. 86.046.973 de Villavicencio TP: 154.418 del CSJ., quienes Manifiestan que: el Ministerio acoge las razones de la empresa (exp.03471 del 5 de agosto del 2013) para la terminación del contrato de trabajo del Sr. JAIRO MARTINEZ manifestando el incumplimiento a unos días de trabajo sin presentar incapacidades medicas conforme al artículo 60del CST. Limitándose solo a tener en cuenta algunos días que no se presentan incapacidades por parte del trabajador, manifiestan que justa causa para dar por terminado el contrato al igual que el numeral 6 del artículo 62 aduciendo que el señor Martínez realizo una violación grave a sus obligaciones como trabajador; que fallo sin justa causa a trabajar.

Analizando el expediente se observa que efectivamente faltan unas incapacidades; estas no van de un día a otro como los médicos lo manifiestan sino que el señor Martínez viene incapacitado desde el 20 de marzo del 2.013 y aún continúa incapacitado. Es de anotar que la empresa por medio de su representante legal NO reporto el accidente del señor Martínez, en primera medida el salario del señor no es un mínimo sino \$800.000 por ello no anexa en contrato de trabajo.

Las incapacidades deben tomarse de forma continua y no discontinua como lo quiere hacer valer el Ministerio en esta resolución. La incapacidad y enfermedad del señor Martínez es continua generando con ello recomendaciones médicas en las cuales le manifiestan no levantar objetos de más de 5 kilos, no hacer oficio agachado, ni oficios con movimientos rotacionales del tronco y cambios de posición cada hora. La razón de esta incapacidad sigue siendo la misma, el accidente de trabajo y no otra por tal razón la incapacidad siempre será prórroga de la principal.

Las razones de la solicitud de despido por parte de la empresa no es otra que tapar la falta de no reportar el accidente de trabajo; el mal trato al trabajador Martínez por estar incapacitado fue y es una constante de la empresa en cabeza de su representante y socios, ósea que esta empresa solo se limitó a manifestar

que solicita la terminación por no cumplir a unos días de trabajo sabiendo el estado físico del trabajador, más aún el fuero que protege a los trabajadores incapacitados o trabajadores en discapacidad. En este caso el empleador no puede despedir por el hecho de la incapacidad y si lo hace está obligada a indemnizar sin perjuicio de las demás prestaciones a que hubiere lugar art.26 Ley 361 de 1.997 que da posibilidades de reintegro del trabajador. Si la empresa desea despedir al trabajador deberá solicitar a la inspección de trabajo el permiso para que autorice con los respectivos soportes documentales que justifiquen el despido argumentando que los puestos de trabajo existentes en la empresa pueden empeorar las condiciones de salud del trabajador y que no existen opciones de trabajo disponibles acordes a las capacidades residuales de este demostrando que se afecta el estado de salud del trabajador y las finanzas de la empresa incumpliendo en esto ya que la empresa no realizó el estudio de puestos de trabajo y no hay soporte de la realización del estudio por parte de la ARL a la cual se encuentra afiliado el trabajador. La existencia de la enfermedad laboral persiste desde la fecha de los hechos en marzo del 2.013; no se cumplió con la reubicación laboral y las diferentes recomendaciones médicas, no hay documentación que acredite el estudio del puesto de trabajo y los puestos de los demás empleados de Mariño Cucalón. La empresa en cuestión ni su representante acredita el estudio de un cargo compatible con el estado de salud del trabajador y, si se ve, afectados los intereses económicos de la empresa es en gran medida por la falta de reportar el accidente, en razón de ello tiene que responder por todos los daños causados a su trabajador amparado en el fuero de la discapacidad.

Para que una autorización del inspector de trabajo sea viable los soportes documentales son los siguientes:

- a. Concepto. Certificación o dictamen, mediante el cual el tratamiento de rehabilitación culmino. No existe posibilidad de culminarse o no es procedente.
- b. Estudios de puestos de trabajo con el objeto de determinar si efectivamente en la empresa existe un cargo acorde a la salud del trabajador.
- c. La discriminación de cargos en la empresa.
- d. Documento que describa las competencias o funciones de cada cargo 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. Cualquier tipo de documento mediante el cual el empleador pruebe haber agotado todas las posibilidades de reincorporación y reubicación laboral y que en los puestos existentes en la empresa empeorarían la condición de salud del trabajador o que definitivamente en base a las capacidades residuales del trabajador no exista un puesto de trabajo para ofrecerle conforme a su estado de salud.

Como se ve anteriormente el Ministerio de trabajo no tuvo en cuenta para tomar esa decisión que hoy hace posible el recurso lo manifestado en la resolución 107 no concuerda con lo mínimo que se debe tener en cuenta para acceder a la pretensión de terminación del contrato de trabajo.

Lo más importante que se debe tener en cuenta es el de determinar el estado de salud del trabajador, si existe dictamen médico laboral, si existe o no rehabilitación si ya se culminó el tratamiento respectivo.

El ministerio de trabajo autorizando la culminación del contrato de trabajo de JAIRO MARTINEZ a la empresa citada estaría violando todo lo concerniente a la integridad del ser humano en indefensión, incapacitado y protegido con el fuero de la discapacidad dicho fuero se aplica exclusivamente a la protección en razón de la incapacidad, la seguridad social y los derechos laborales son ciertos e indiscutibles, no son renunciables, ni negociables. Jairo Martínez tiene más de 360 días de incapacidad continuos y a la fecha no ha sido posible que lo vea la junta médica laboral para determinar su estado, se sabe que tiene cita con un cirujano especializado para realizar una intervención que lo puede perjudicar más de lo que esta operación que necesita de rehabilitación, si se hubiera reportado este accidente seguramente la ARL tendría concepto de la pérdida de la capacidad laboral del Sr. Martínez. En razón al no reporte de este accidente el patrono tiene que asumir el pago de todas y cada una de sus incapacidades.

El derecho a ser reubicado debe ceder ante el interés legítimo del empleador, quien tiene la obligación de poner tal hecho en conocimiento del trabajador dándole la oportunidad de proponer soluciones razonables a la situación.

El Ministerio no tiene en cuenta el manual guía de rehabilitación y recuperación ocupacional publicado por el Ministerio a nivel Nacional. En este caso el Ministerio otorga la terminación del contrato estando en discusión el estado de salud del trabajador y sin ninguna indemnización.

En los aspectos de rehabilitación profesional el marco normativo no establece responsabilidad a las EPS, en este caso esta recae sobre los patronos del Sr. Martínez. No se trata de mirar al trabajador como lo quiere hacer ver el ministerio, como una persona abusadora de las incapacidades, la misma empresa no ha hecho nada para tratar de ubicarlo en algún puesto razón por la cual le es difícil al Sr. Martínez salir de su casa por los dolores intensos que padece y más entregar una incapacidad a sus patronos que tienen la obligación de velar por sus trabajadores.

No es viable que el Ministerio de por terminado el contrato de trabajo por inasistencia a unos días ya que como lo saben los interesados el Sr. Martínez se encuentra incapacitado. Se manifiesta que el 4 de junio del 2.013 no se presentó a trabajar pero el memorando es realizado el 5 de agosto del 2.013 más de 2 meses después de su inasistencia al trabajo supuestamente injustificada, no tiene el memorando la firma de recibido del trabajador, el memorando fechado 10 de agosto del 2.013 manifiesta que el trabajador no se presentó el día 19 de junio del 2.013 tampoco se encuentra la firma de recibido, casi 2 meses después de su inasistencia a trabajar. Reconoce la existencia de 2 memorandos que fueron presentados 2 meses después de los hechos y días antes de presentar la solicitud de terminación del contrato de trabajo. No ha terminado el proceso de pérdida de merma laboral; no se notificó la resolución a la dirección de residencia Mz C Casa 19 Barrio Charascal de Villavicencio. Por lo anterior solicita dejar sin efecto la resolución con fundamento en los art. 13, 25 de la C.N., art 26 Ley 361 de 1.997, Ley 762/02, Sen T-504/08, Sen T-1219/05, Sen T. T-2286/03. Sen. T-286/03(protección lab. reforzada), C-531/00; Res. 1016/89 art. 10, Ley 9/79 at. 80, 81 y 84 Resl 2400/79 art.2, art.348 del CST, Ley 1295/94 Circular Unificada de 2004.

CONSIDERACIONES DEL DESPACHO

De esta forma, al realizar el análisis jurídico fáctico para expedir la Resolución No. 107 del 30 de abril de 2014, y tras citar los argumentos esgrimidos por JAIRO DAVID MARTINEZ MONZON y Coadyuvado por el Dr. EDWIN ALEXANDER CABRERA R.; a efectos de resolver el recurso de reposición impetrado es procedente indicar que 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, es necesario traer a escena la sentencia T-077 en de 2014 de la Corte Constitucional, MP. Mauricio González Cuervo, en la cual se indicó:

"El principio de la estabilidad en el empleo que rige las relaciones laborales, es un principio aplicable a todos los trabajadores, -con independencia del tipo de empleador y de la modalidad de contrato, que supone que el vínculo laboral contraído por el trabajador no se romperá de manera sorpresiva por la decisión arbitraria de un empleador, siempre y cuando el empleado cumpla con las obligaciones propias del contrato y no se consolide ninguna de las causales establecidas en la ley para que el empleador pueda dar por terminada la relación laboral.

En el caso de las personas en situación de debilidad manifiesta, este principio es particularmente importante, teniendo en cuenta que esta Corporación ha reconocido que existen trabajadores que gozan de la denominada estabilidad laboral reforzada y merecen, por ese hecho, de especial protección constitucional.

En efecto, esta Corte ha afirmado que una de las características más relevantes del Estado Social de Derecho, es la defensa de quienes por su situación de indefensión o debilidad puedan verse discriminados o afectados por actuaciones y omisiones del Estado o de los particulares. El objetivo de la estabilidad laboral reforzada, en consecuencia, es asegurar que las personas que ostentan una condición de debilidad, gocen del derecho a la igualdad real y efectiva, que se traduce en materia laboral, en la garantía de permanencia en un empleo como medida de protección especial ante actos de discriminación cuando ello sea del caso, y conforme con la capacidad laboral del trabajador.

Este principio, tiene aplicación no solo respecto a contratos de trabajo a término indefinido, sino también en aquellos casos en que los contratos son de duración específica. En ellos, en general, el simple vencimiento del plazo pactado o la culminación de la

obra, no es suficiente para legitimar la decisión de un empleador de no renovar un contrato o de darlo por terminado, si subsisten la materia del trabajo, las causas que lo originaron o la necesidad del empleador, el trabajador ha cumplido efectivamente sus obligaciones contractuales y se trata de una persona en una situación de debilidad, a menos que exista una razón objetiva que justifique la terminación o la no renovación contractual. Por ende, cuando una persona goza de "estabilidad laboral reforzada", no puede ser desvinculada sin que exista una razón imparcial para el despido y legalmente medie la autorización de la oficina del trabajo o del juez, según el caso, que avale la decisión..."

Visto lo anterior, es procedente indicar que 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.

Si bien es cierto que el trabajador Jairo David Martínez Monzón presentó incapacidad física por su enfermedad denominada "Protrusión Discal", en el caso subexamine, tenemos, que tanto el empleador ni el trabajador allegaron en el curso de la actuación prueba que demuestre que el señor Jairo David Martínez M., allego copia de incapacidades posteriores al reporte y a su vez reconoce la existencia de 2 memorandos que justificara la ausencia en el lugar de trabajo de esta última, razón por la cual este despacho procedió a tomar la decisión de autorizar la terminación del vínculo laboral del señor Jairo David Martínez Monzón.

Por lo tanto el despacho no encuentra prueba alguna que conlleve a revocar la resolución 128 del 12 de mayo de 2014 ya que adjunto a su recurso adjunta cuatro incapacidades diferentes a las que hicieron parte del expediente inicial sin continuidad alguna obrante a folios 160, 162, 163, 169, 170 y 171, es decir después del mes de febrero de 2013 allega dos incapacidades del mes de octubre de 2013, lo que fortalece el pronunciamiento de la providencia del 12 de mayo de 2014.

Recalca el Despacho, que en el trámite de una autorización de despido para un trabajador con limitación física, la carga de la prueba corresponde al empleador, dada la condición de debilidad manifiesta del trabajador y por consiguiente, es él quien debe demostrar si que el trabajador, lo cual procede una vez culminado el proceso de rehabilitación, o cuando por el contrario dicho proceso no es posible o viable.

Por lo anterior, el Despacho no repondrá la decisión contenida en la Resolución No.107 del 30 de abril de 2014, toda vez que es acorde con la situación especial que a la fecha afronta el trabajador, que el Ministerio de Trabajo expida una autorización legal para despedirlo.

RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO: CONFIRMAR en todos y cada uno de sus apartes la RESOLUCIÓN No.107 del 30 de abril de 2014 que AUTORIZÓ la solicitud de terminar el contrato de trabajo al señor JAIRO DAVID MARTINEZ MONZON identificado con Cedula de Ciudadanía No.1.121.845.153 de Villavicencio, domicilio Mz C Casa 19 Barrio Charascal, empresa MARIÑO CUCALON CIA LTDA, Nit 82200C957-5, domicilio Cra 33 A 18-09 La Florida, según las razones expuestas en la parte motiva de la presente providencia.

ARTICULO SEGUNDO: CONCEDASE el recurso de apelación ante la Dirección Territorial Meta, para lo de su competencia.

ARTICULO TERCERO: NOTIFICAR el contenido de la presente Resolución a los jurídicamente interesados en los Términos previstos en los artículos 66 y siguientes del Código Contencioso Administrativo (Ley 1437 de 2011).

Dada en Villavicencio, a los 30 días del mes de Julio de 2014.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

AURORA PINZÓN ORTIZ

Coordinadora Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites