



El empleo
es de todos

Mintrabajo

No. Radicado: 08SE2020711500100004571

Fecha: 2020-11-04 12:09:41 pm

Remitente: Sede: D. T. BOYACÁ

Depen: GRUPO DE ATENCION AL CIUDADANO Y
TRAMITES

Destinatario UNION TEMPORAL UT TT INVERTRANSCOL SA

Anexos: 1

Folios: 1



08SE2020711500100004571

Tunja, 04 de noviembre del 2020

Al responder por favor citar esté número de radicado



Señor:

VICTOR HUGO PULIDO DIAZ

Representante Legal

UNION TEMPORAL UT -TT INVERTRANSCOL SA

Carrera 7 No. 16 – 40 Oficina 03

Tunja, Boyacá

**ASUNTO: NOTIFICACIÓN POR AVISO EN PÁGINA ELECTRÓNICA O EN LUGAR DE ACCESO AL
PUBLICO**

RADICADO No. 11EE2019711500100002855-17-09-2019

RESOLUCION No. 00023-22-01-2020

Por medio de la presente se **NOTIFICA POR AVISO**, al señor **VICTOR HUGO PULIDO DIAZ**, El contenido de la **RESOLUCION No. 00023 DEL 22 DE ENERO DE 2020**, Suscrita por la Coordinadora del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de la Dirección Territorial de Boyacá; decisión a través de la cual se dispuso: **ARTICULO PRIMERO: NO AUTORIZAR** a la empresa **UNION TEMPORAL UT – TTT**, conformada por las empresas **INVERSIONES PARA EL TRANSPORTE COLOMBIANO – INVERTRANSCOL**, identificada con NIT **900.025.777-7** e **INVERSIONES VARGAS ROBAYO LTDA IDENTIFICADA CON NIT 830.551.371-1**, la terminación del vínculo laboral, para el caso contemplado en el artículo 26 de la ley 361 de 1997, del trabajador **JOSE RICARDO RAQUIRA DUARTE**, identificado con C.C 7.177.942.

En consecuencia, se publica el presente aviso por termino de cinco (05) días, así como también un anexo que contiene una copia integra, autentica y gratuita de la decisión aludida en cuatro (04) folios, se le advierte que la notificación se considera surtida al finalizar del día siguiente del retiro de este aviso e inmediatamente empezara a correr diez (10) días hábiles, para interponer los recurso de reposición ante este despacho y en subsidio de apelación ante la Dirección Territorial de Boyacá Ministerio del Trabajo

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@mintrabajocol

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 9A No.14-46

Tunja, Boyacá

Teléfonos PBX

(8) 7460911 7460912

Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano

Tunja Carrera 9 A No. 14- 46

Línea nacional gratuita

018000 112518

Celular 120

www.mintrabajo.gov.co

dtboyaca@mintrabajo.gov.co

Para verificar la validez de este documento escanee el código QR, el cual lo redireccionará al repositorio de evidencia digital de Mintrabajo.



El empleo
es de todos

Mintrabajo

Atentamente:

GLADYS ALEIDA TELLO RODRIGUEZ

Auxiliar Administrativo

Anexo. Copia: Resolución No. 00023 del 22 de enero de 2020 en cuatro (04) folios
Copia al expediente

Elaboró: Gladys T

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

Atención Presencial
Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63
Puntos de atención
Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

Línea nacional gratuita
018000 112518
Celular
120
www.mintrabajo.gov.co



Con Trabajo Decente el futuro es de



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol



Libertad y Orden

MINISTERIO DEL TRABAJO

RESOLUCION NÚMERO 00023 DE 2020

(22 DE ENERO DE 2020)

"Por medio de la cual se resuelve petición"

LA COORDINADORA DEL GRUPO DE ATENCIÓN AL CIUDADANO Y TRÁMITES DE LA DIRECCIÓN TERRITORIAL DE BOYACÁ DEL MINISTERIO DEL TRABAJO

En uso de sus facultades legales y en especial las que confiere el artículo 26 de la ley 361 de 1997, el Decreto 4108 de 2011 y la Resolución Ministerial No. 2143 de 2014, teniendo en cuenta los siguientes

I. HECHOS

En escrito de radicado No 11EE2019711500100002855 del 17 de septiembre del 2019 en la Dirección Territorial de Boyacá el señor **VICTOR HUGO PULIDO DIAZ**, identificado con cedula de ciudadanía No 7.166.779 expedida en la ciudad de Duitama, quien actúa en calidad derepresentante legal de la **UNIÓN TEMPORAL UT-TTT**, conformada por **INVERSIONES PARA EL TRANSPORTE COLOMBIANO – INVERTRASCOL**, identificada con NIT 900.025.777-7 e **INVERSIONES VARGAS ROBAYO LTDA** identificada con NIT 830.551.371-1, solicitó la autorización para la terminación del vínculo laboral, para el caso contemplado en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 del trabajador **JOSE RICARDO RÁQUIRA DUARTE**, identificado con cédula de ciudadanía No. 7.177. 942.

II. ANTECEDENTES PROCESALES

Mediante Auto No.1441 del 19 de septiembre de 2019, la suscrita Coordinadora del Grupo de Atención al Ciudadano y Tramites de esta Territorial, dio inicio, al trámite correspondiente, decretó pruebas y comisionó al doctor **JHON FREDY QUINTERO VIVAS**, Inspector de Trabajo de Tunja para adelantar las actuaciones pertinentes, verificar y determinar si la causal alegada por la empresa es justa, objetiva y razonable.

Con Auto No.1740 del 15 de noviembre de 2019, el Inspector asignado, auxilia la comisión y en garantía del debido proceso, comunica a las partes el inicio de la actuación administrativa, y procede a dar traslado al trabajador de la solicitud.

Fue presentado escrito radicado con el No. 11EE20197115001100003535 del 28 de noviembre de 2019 ante el despacho del Inspector comisionado, reiteración de solicitud de terminación de contrato, del señor **JOSE RICARDO RAQUIRA DUARTE** identificado con cédula de ciudadanía 7.177.942 expedida en la ciudad de Tunja.

A través de la comunicación signada con el número 08SE2019711500100002992 del 19 de noviembre de 2019, se corrió traslado de la solicitud de terminación de contrato, al trabajador, señor **JOSÉ RICARDO RÁQUIRA DUARTE**, con el fin de que se manifieste lo que considere pertinente frente a la misma

III. FUNDAMENTOS DE LAS PARTES

A. Del Empleador Solicitante

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se resuelve una petición"

El señor **VICTOR HUGO PULIDO DIAZ**, identificado con cedula de ciudadanía No 7.166.779 expedida en la ciudad de Duitama, obrando en calidad representante legal de la **UNIÓN TEMPORAL UT – TTT** solicitó se autorice la terminación del contrato laboral del señor **JOSE RICARDO RAQUIRA DUARTE** identificado con cédula de ciudadanía 7.177.942 expedida en la ciudad de Tunja, ante la supuesta configuración de una justa causa, con fundamento en lo siguiente:

"1. La alcaldía de Tunja, mediante proceso de licitación pública número LP-AMT-005/2016 cuyo objeto fue CONCESIÓN PARA LA OPERACIÓN, EXPLOTACIÓN, ADMINISTRACION MANTENIMIENTO DEL TERMINAL DE LA CIUDAD DE TUNJA.

2. Como fruto del citado proceso contractual, y una vez surtidos la totalidad de las etapas del mismo, mediante resolución 125 del 04 de octubre de 2016 se realizó la adjudicación de dicha licitación a favor de la UNION TEMPORAL UT-TTT, celebrando el respectivo contrato.

3. Corresponde a la UNION TEMPORAL UT-TTT con el fin de dar el alcance establecido y el marco de la ejecución de las obligaciones plasmadas en el contrato de concesión número 186 de 2016, desarrollar todas labores tendientes a formalizar la Administración del Terminal de Transporte de Tunja, así como garantizar la prestación continua, permanente y eficiente de los servicios.

4. La duración de la UNIÓN TEMPORAL UT-TTT está limitada a la duración del contrato de concesión número 861 de 2016; una vez liquidado, esta figura deja de tener vigencia por su naturaleza misma, nace exclusivamente por el tiempo necesario para la ejecución de contrato de concesión número 861 de 2016.

5. El plazo del contrato de concesión número 861 de 2016 expira el día 8 de octubre de 2019 por tal razón los contratos laborales han establecido la pretérita fecha como plazo para finalización de los mismos.

6. Que entre la UNION TEMPORAL UT-TTT y el señor JOSE RICARDO RAQUIRA DUARTE identificado con cedula de ciudadanía No 7.177.942 se suscribió contrato laboral a término fijo inferior a un año cuya última prórroga expira el día 8 de octubre de 2019, el mismo día en que finaliza el plazo del contrato de concesión número 861 de 2016 que da sustento jurídico a la existencia de la UNION TEMPORAL UT-TTT.

7. Al señor JOSE RICARDO RAQUIRA DUARTE identificado con cedula de ciudadanía No 7.177942le fue diagnosticado un DERMATOFIBROSARCOMA PROTUBERANS (DFSP) que le ha mantenido incapacitado.

8. Los documentos que dan fe del estado de salud del señor JOSE RICARDO RAQUIRA DUARTE reposan en la hoja de vida y no se remiten anexos a esta solicitud en pleno respeto de las restricciones de orden legal sobre la publicación de historias clínicas, sin embargo, si el Ministerio así lo estima, la citada documentación será remitida íntegramente dejando constancia de las reservas legales sobre la misma.

9. La UNIÓN TEMPORAL UT-TTT ha cumplido oportunamente con las obligaciones laborales, incluidos los pagos a salud del señor, de manera que la cobertura del estado de completo bienestar físico, mental y social, ha sido garantizado al señor JOSÉ RICARDO RAQUIRA DUARTE.

10. Ante la inminencia de terminación del contrato de concesión número 861 de 2016 se hace necesario la terminación de la UNION TEMPORAL UT-TTT y consecuentemente, la terminación por vencimiento del plazo contemplado en el contrato laboral del señor JOSE RICARDO RAQUIRA DUARTE.

11. Cabe resaltar que la terminación del contrato laboral (no despido) obedece exclusivamente por la terminación del contrato de concesión número 861 de 2016 que da sustento a la existencia jurídica de la UNION TEMPORAL UT-TTT y NO obedece a algún trato discriminatorio por el estado de salud del señor

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se resuelve una petición"

JOSE RICARDO RAQUIRA DUARTE prueba de lo anterior es que a los demás trabajadores de la UNION TEMPORAL UT-TTT se les paso el preaviso establecido en sus contratos de trabajo y en la ley.

12. La anterior situación (terminación de contrato) imposibilita la reubicación en un puesto de trabajo que se ajuste a las condiciones del señor JOSE RICARDO RAQUIRA DUARTE.

(...)

Se anota por parte de la empresa que:

1. El señor JOSE RICARDO RAQUIRA DUARTE no ha probado a la unión temporal UT-TTT que tenga una limitación moderada, severa o profunda en los términos establecidos por la jurisprudencia laboral.

2. La relación laboral entre el señor JOSE RICARDO RAQUIRA DUARTE y LA UNION TEMPORAL UT-TTT no termina "por razón de su limitación física sino por vencimiento del plazo del contrato laboral, que es coetáneo con el plazo de la unión temporal y el contrato de concesión número 861 de 2016.

B. Del Trabajador:

Fue enviada comunicación No 08SE2019711500100002992 del 19 de noviembre de 2019 emanada de este Ministerio al señor JOSÉ RICARDO RÁQUIRA DUARTE, con el fin de correr traslado de la solicitud de terminación de contrato elevada por la empresa y las pruebas aportadas por la misma, cuya entrega se evidencia a folio 51; No obstante, no hay prueba de pronunciamiento alguno del trabajador.

IV. PRUEBAS

Aportadas por el empleador obran las siguientes:

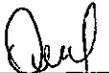
1. Copia fotostática simple de la cedula de ciudadanía VICTOR HUGO PULIDO DIAZ (fol.6).
2. Copia fotostática simple del contrato unión temporal UT -TTT (fol.7-27).
3. Copia fotostática simple del contrato laboral entre el señor entre la unión temporal UT- TTT y el señor JOSE RICARDO RAQUIRA DUARTE. (fol.42,43).
4. Copia fotostática simple de contrato de concesión 861de 2016 (fol.28-39).
5. Copia fotostática simple de prórroga de contrato de concesión 861 de 2016 (fol.40,41).

IV. LA INSTANCIA PARA RESOLVER CONSIDERA

Del marco normativo

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 o la protección al trabajador discapacitado o limitado. Al respecto el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, 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).



Continuación del Resolución "Por medio de la cual se resuelve una petición"

En tal virtud, en ejercicio de la competencia asignada a este Ministerio, respecto a la verificación de la existencia de causas que Constitucionalmente justifiquen la terminación del vínculo laboral a un trabajador que se encuentre amparado por el fuero de discapacidad, corresponde realizar la valoración íntegra frente a los elementos fácticos y jurídicos presentados por la empresa, a propósito de certificar la presencia de las citadas causas.

En ese contexto, la Corte Constitucional, mediante sentencia C- 531 de 2000 al fijar el alcance del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, expresó:

"... el requerimiento de la autorización de la oficina de Trabajo para proceder al despido o terminación del contrato de trabajo 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 estas materias, para corroborar la situación fáctica que describe dicha causa legal de despido y proteger así al trabajador".

De ahí que la sentencia T- 447 de 2013, advierte que

"...El permiso no es una mera formalidad puesto que se estableció con el fin de que la autoridad administrativa respectiva verifique que cuando empleador despide a un trabajador discapacitado no está vulnerando los derechos de una persona que cuenta con especial protección constitucional...".

Por su parte, la Corte Constitucional ha instado al Ministerio del Trabajo el cumplimiento de la obligación contenida en la Ley 361 de 1997, así:

*"(...). Cuando el empleador alega justa causa para despedir a un trabajador en situación de discapacidad, el Ministerio de Trabajo no puede abstenerse de pronunciarse respecto a la autorización de despido porque existe justa causa y, remitir el estudio del caso a la jurisdicción ordinaria para que sea ésta quien resuelva si la causa alegada es justa o no. Tiene el Ministerio la obligación de verificar si existe o no justa causa, ya que es su deber velar por la protección de los derechos del trabajador, para luego proceder a autorizar o no el despido, en estas circunstancias el Ministerio debe pronunciarse, **ya que no puede evadir su responsabilidad y abstenerse de emitir un pronunciamiento**, de lo contrario la disposición que protege al trabajador exigiendo el permiso del Ministerio de Trabajo para su despido no tendría ningún sentido"¹. (resaltado fuera de texto).*

Para el caso peticionado, en cumplimiento a las competencias que la Ley 361 de 1997 confiere a este Ministerio en conexidad con la reiterada jurisprudencia sobre la protección a las personas en debilidad manifiesta, procede el despacho a la evaluación de los argumentos presentados por la empresa solicitante, la valoración de las pruebas que obran en el plenario con observancia del principio de la sana crítica, para verificar la configuración o no de la justa causa, causal objetiva o razón suficiente, respecto de la terminación del vínculo laboral al señor **JOSE RICARDO RÁQUIRA DUARTE**.

A propósito de garantizar la intervención de los interesados en el trámite administrativo que se resuelve, conforme a lo sentado por la Corte Constitucional en la Sentencia T-521/1992², se adelantaron las ritualidades correspondientes conforme las evidencias que obran en el plenario, de lo que se colige lo siguiente:

Del caso concreto

¹ Sentencia T-312 de 2012. MP. JORGE IGNACIO PRETELT CHALJUB

²(...) *Toda actuación administrativa deberá ser el resultado de un proceso en el que la persona tuvo la oportunidad de expresar sus opiniones, así como de presentar las pruebas que demuestren su derecho, con plena observancia de las disposiciones procesales que lo regulen*".

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se resuelve una petición"

Peticiona el representante legal de la **UNION TEMPORAL UT-TTT**, autorización para dar por terminado el contrato de trabajo al señor **RAQUIRA DUARTE**, por razón de la inminente terminación del contrato de concesión número 861 de 2016, suscrito con la Alcaldía de Tunja, cuyo objeto es la Concesión para la Operación, Explotación, Administración Mantenimiento del Terminal de la Ciudad de Tunja; contrato de concesión que según lo afirmado por el peticionario en escrito de fecha 28 de noviembre de 2011 "(...) *el cual se ha venido prorrogándose automáticamente por periodos iguales al inicialmente pactado, cuya última prórroga fue consignada en otrosí de fecha 4 de octubre de 2019, cuya cláusula primera estableció " Prorróguese la CLASULA CUARTA del Contrato de Concesión No. 861 de 2016, por un (1) año más, es decir hasta el 07 de octubre de 2020 o antes si el nuevo terminal entra en funcionamiento y operación (Énfasis fuera de texto)".* (Folio 56 del expediente).

En primer lugar, frente a las anotaciones de la empresa respecto a que el Trabajador no ha probado el grado de limitación, en el caso bajo estudio no se discute el grado de discapacidad del trabajador, o si se trata de un trabajador con discapacidad o en situación de discapacidad, entre otras razones, porque ha sido robusto el marco normativo de orden internacional y nacional de protección de los derechos humanos y derechos sociales fundamentales de trabajadores en condiciones de minusvalía, mismo que se ha tomado como referencia en reiterada jurisprudencia para adocinar que la protección se orienta a aquellos trabajadores en situación de discapacidad, incapacidad temporal parcial, incapacidad permanente parcial y a cualquier trabajador en estado de discapacidad que vea reducido su nivel de salud en el desarrollo de sus funciones de forma temporal o permanente; y así ha sentado la Corte Constitucional su criterio:

" La jurisprudencia constitucional ha amparado el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada de quienes han sido desvinculados sin autorización de la oficina del Trabajo, aun cuando no presenten una situación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda, ni cuenten con certificación que acredite el porcentaje en que han perdido su fuerza laboral, si se evidencia una situación de salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares. El derecho fundamental a la estabilidad ocupacional reforzada tiene arraigo constitucional directo y aplica a quienes estén en condiciones de debilidad manifiesta, incluso si no cuentan con una calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda."³

Resulta igualmente necesario precisar la diferencia, entre los términos discapacidad e invalidez, aclarando que, si bien ambos implican la disminución de las capacidades físicas, mentales o sensoriales de la persona, estos conceptos no son sinónimos, según lo indicado por la Corte en la Sentencia T-198 de 2006, a saber:

"Podría afirmarse que la discapacidad es el género, mientras que la invalidez es la especie, y en consecuencia no siempre que existe discapacidad necesariamente nos encontramos frente a una persona invalida. La invalidez sería el producto de una discapacidad severa.

En cuanto a la invalidez, el artículo 38 de la ley 100 de 1993 dispone:

'ARTÍCULO 38. ESTADO DE INVALIDEZ. Para los efectos del presente capítulo se considera inválida la persona que por cualquier causa de origen no profesional, no provocada intencionalmente, hubiere perdido el 50% o más de su capacidad laboral.'

Por el contrario, podría afirmarse que el concepto de discapacidad implica una restricción debida a la deficiencia de la facultad de realizar una actividad en la forma y dentro del margen que se considera normal para ser humano en su contexto social. En este sentido, discapacidad no puede asimilarse, necesariamente a pérdida de capacidad laboral. Así, personas con un algún grado

³ Sentencia SU049 de 2017



Continuación del Resolución "Por medio de la cual se resuelve una petición"

discapacidad pueden desarrollarse plenamente en el campo laboral [...]. Texto resaltado fuera del original.

Así mismo, conviene indicar que en la sentencia SU-049 de 2017, la Sala Plena de la Corte Constitucional estableció que la estabilidad laboral reforzada cobija a todo aquel que presente una situación grave o relevante de salud que le impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores; por tanto, esta protección especial no se debe limitar a quienes han sido calificados con una pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda, o cuenten con certificación que acredite el porcentaje en que han perdido su fuerza laboral

Ahora bien, para el caso bajo estudio, fue informado por el peticionario que el contrato de concesión número 861 de 2016 se ha prorrogado automáticamente por periodos iguales al inicialmente pactado cuya última prórroga fue consignada en otrosí de fecha 4 de octubre de 2019, cuya clausula primera estableció "prorróguese la CLAUSULA CUARTA del contrato de concesión No 861 de 2016 por un año más, es decir hasta el 7 de octubre de 2020 o antes si el nuevo terminal entra en funcionamiento y operación."

En esa misma línea, tomando en consideración que uno de los principios transversales en el derecho del trabajo, es el de prevalencia de la verdad sobre las apariencias, que se instituye, no hay certeza de la existencia del fundamento para dar por terminado el contrato, respecto a la causal objetiva invocada por la empresa, la expiración del plazo pactado⁴, toda vez que el contrato de trabajo no es un contrato por obra o labor determinada, , además se tiene se tiene acreditado por la empresa la prórroga del contrato de operación, y de otra, En ese contexto, frente a la estabilidad laboral reforzada la Corte Constitucional en sentencia T-632 de 2016, sobre los contratos por obra o labor, señaló lo siguiente:

(...)

*Si bien es cierto, una de las formas de terminación de un contrato de trabajo a término fijo, según el Código Sustantivo del Trabajo, es la expiración del plazo pactado. También lo es que conforme a la sentencia C-016 de 1998, dicha disposición normativa no es contraria al principio de estabilidad laboral, pues según lo expuesto en esa oportunidad por la Corte " al empleado se le deberá renovar el contrato de trabajo, en virtud del principio de solidaridad, siempre que la materia del empleo subsista, que el empleado haya cumplido sus obligaciones y que esto no implique una alteración en la actividad económica". Cabe recordar que la jurisprudencia constitucional ha comprendido que la estabilidad laboral reforzada de las personas en situación de discapacidad y debilidad manifiesta opera siempre que se presente una relación obrero patronal, con independencia de la modalidad contractual adoptada por las partes. **Conforme a lo anterior, es claro que la simple expiración del plazo fijado por las partes al momento de suscribir un contrato no es motivo suficiente para que el empleador justifique la no renovación del contrato de trabajo;** y así lo ha establecido esta Corporación al considerar que en los contratos a término fijo, no puede el empleado ser despedido cuando el principio de estabilidad reforzada lo protege, sin que exista una causal objetiva que justifique la terminación, o no renovación del contrato, y sin que haya una autorización de la Oficina de Trabajo..."*

Por otra parte, recogiendo la postura de la Corte Constitucional sobre la obligación de las empresas frente a los trabajadores en situación de discapacidad, la empresa no demostró haber dado la oportunidad al trabajador de proponer soluciones razonables a la situación⁵, no solo respecto de aquellos cargos en la

⁴ Oficio Petitorio radicado 11EE2019711500100001277, folio 2 del expediente

⁵ Sentencia T-1040 del 27 de septiembre de 2001 " (...) El alcance del derecho a ser reubicado por condiciones de salud tiene alcances diferentes dependiendo del ámbito en el cual opera el derecho. Para tales efectos resultan determinantes al menos tres aspectos que se relacionan entre sí: 1) el tipo de función que desempeña el trabajador, 2) la naturaleza jurídica y 3) la capacidad del empleador. Si la reubicación desborda la capacidad del empleador, o si impide o dificulta excesivamente el desarrollo de su actividad o la prestación del servicio a su cargo, el derecho a ser reubicado debe ceder ante el interés legítimo del empleador. Sin embargo, éste tiene la obligación de poner tal hecho en conocimiento del trabajador, dándole además la oportunidad de proponer soluciones razonables a la situación. (...)"

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se resuelve una petición"

propia Unión Temporal como en una de las que hacen parte de la misma, en consideración que se encuentra establecido que, las personas jurídicas **INVERSIONES PARA EL TRANSPORTE COLOMBIANO – INVERTRASCOL**, identificada con NIT 900.025.777-7 e **INVERSIONES VARGAS ROBAYO LTDA** componen la **UNIÓN TEMPORAL UT-TTT**.

Por tanto, no resulta valido autorizar la terminación del vínculo laboral del señor **JOSE RICARDO RAQUIRA DUARTE**, de una parte en razón a que se encuentra vigente el contrato entre la unión temporal UT-TTT y la **ALCALDIA MUNICIPAL DE TUNJA**, y de otra, que no se probó por parte de la empresa la imposibilidad de reubicación del Trabajador en cualquiera de las empresas que hacen parte de la tantas veces mencionada Unión Temporal, como quiera que las personas jurídicas o naturales que componen las uniones temporales son quienes asumen las responsabilidades atendiendo su naturaleza, tal y como lo señala la Ley 80 en su Artículo 7.⁶

Conforme con las consideraciones plasmadas a lo largo del presente proveído, para el Despacho no es viable conceder la autorización solicitada, por cuanto, los argumentos expuestos no resultan constituir una causal objetiva, justa y válida para acceder a la petición y autorizar la terminación del vínculo laboral al señor **JOSE RICARDO RAQUIRA DUARTE**; sin embargo, si las partes juzgan que dentro de este proceso puede haber cuestiones que no corresponden al ámbito de las competencias de los funcionarios del Ministerio, en cuanto a definir controversias o derechos, que de suyo implicarían la resolución de un juez laboral por competencia de esa instancia, han de acudir a los procedimientos judiciales de índole laboral, dentro de la jurisdicción correspondiente y según la Ley para la defensa de sus intereses, la declaratoria de derechos o definición de controversias, so pena de que este Despacho al resolverlas invadiría la órbita competencial exclusiva y excluyente del juez.

En mérito de lo expuesto, la Coordinación de Atención al Ciudadano y Tramites de la Dirección Territorial de Boyacá del Ministerio del Trabajo:

RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO: NO AUTORIZAR a la empresa **UNIÓN TEMPORAL UT-TTT**, conformada por las empresas **INVERSIONES PARA EL TRANSPORTE COLOMBIANO – INVERTRASCOL**, identificada con NIT 900.025.777-7 e **INVERSIONES VARGAS ROBAYO LTDA** identificada con NIT 830.551.371-1, la terminación del vínculo laboral, para el caso contemplado en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, del Trabajador **JOSE RICARDO RAQUIRA DUARTE**, identificado con C.C 7.177.942, presentada en escrito radicado en la Dirección territorial de Boyacá mediante radicado No 11EE2019711500100002855 del 17 de septiembre de 2019, por los motivos expuestos en la parte considerativa de la presente Resolución.

ARTICULO SEGUNDO: Notifíquese a los jurídicamente interesados de conformidad con lo dispuesto en los artículos 67 y ss., de la ley 1437 de 2011

ARTICULO TERCERO: Informar a las partes interesadas que contra la presente Resolución procede el recurso de reposición ante este despacho, y el recurso de apelación ante el Despacho de la Dirección Territorial de Boyacá del Ministerio del Trabajo, los cuales deberán ser interpuestos dentro de los diez (10) hábiles siguientes a la notificación personal, o a la notificación por aviso, o al vencimiento del término de

⁶ Ley 80 de 1993. **ARTÍCULO 7. DE LOS CONSORCIOS Y UNIONES TEMPORALES.** Para los efectos de esta ley se entiende por: (...) 2. *Unión Temporal:* Cuando dos o más personas en forma conjunta presentan una misma propuesta para la adjudicación, celebración y ejecución de un contrato, respondiendo solidariamente por el cumplimiento total de la propuesta y del objeto contratado, pero las sanciones por el incumplimiento de las obligaciones derivadas de la propuesta y del contrato se impondrán de acuerdo con la participación en la ejecución de cada uno de los miembros de la unión temporal."

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se resuelve una petición"

publicación según el caso, de acuerdo a lo contemplado en los artículos 67 y subsiguientes de la ley 1437 de 2011.

ARTÍCULO CUARTO: Una vez en firme, se ordena el archivo del expediente con No. 11EE2019711500100002855 del 17 de septiembre del 2019, en que se decide sobre la solicitud de la **UNIÓN TEMPORAL UT-TTT**, conformada por **INVERSIONES PARA EL TRANSPORTE COLOMBIANO - INVERTRASCOL**, identificada con NIT 900.025.777-7 e **INVERSIONES VARGAS ROBAYO LTDA** identificada con NIT 830.551.371, para dar por terminado el contrato laboral al Trabajador **JOSE RICARDO RAQUIRA DUARTE**, identificado con cédula de ciudadanía No. 7.177.942 expedida en Tunja- Boyacá.

NOTIFIQUESE Y CUMPLASE

Dada en la ciudad de Tunja, a los veintidós (22) de enero de dos mil veinte (2020)



GISELA GUIO GUIO
Coordinadora Grupo Atención al Ciudadano y Trámites
Dirección Territorial de Boyacá

Proyectó Quintero 
Revisó/ Corrigió/Aprobó: Gisela G.



No. Radicado: 08SE2020711500100004571
 Fecha: 2020-11-04 12:09:41 pm
 Remitente: Sede: D. T. BOYACÁ
 Depen: GRUPO DE ATENCION AL CIUDADANO Y TRAMITES
 Destinatario: UNION TEMPORAL UT TT INVERTRANSCOL SA
 Anexos: 1 Folios: 1
 08SE2020711500100004571

Tunja, 04 de noviembre del 2020

Al responder por favor citar esté número de radicado



Señor:
VICTOR HUGO PULIDO DIAZ
 Representante Legal
UNION TEMPORAL UT -TT INVERTRANSCOL SA
 Carrera 7 No. 16 – 40 Oficina 03
 Tunja, Boyacá

ASUNTO: NOTIFICACIÓN POR AVISO EN PÁGINA ELECTRÓNICA O EN LUGAR DE ACCESO AL PUBLICO
RADICADO No. 11EE2019711500100002855-17-09-2019
RESOLUCION No. 00023-22-01-2020

Por medio de la presente se **NOTIFICA POR AVISO**, al señor **VICTOR HUGO PULIDO DIAZ**, El contenido de la **RESOLUCION No. 00023 DEL 22 DE ENERO DE 2020**, Suscrita por la Coordinadora del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de la Dirección Territorial de Boyacá; decisión a través de la cual se dispuso: **ARTICULO PRIMERO: NO AUTORIZAR** a la empresa **UNION TEMPORAL UT – TTT**, conformada por las empresas **INVERSIONES PARA EL TRANSPORTE COLOMBIANO – INVERTRANSCOL**, identificada con NIT **900.025.777-7** e **INVERSIONES VARGAS ROBAYO LTDA IDENTIFICADA CON NIT 830.551.371-1**, la terminación del vínculo laboral, para el caso contemplado en el artículo 26 de la ley 361 de 1997, del trabajador **JOSE RICARDO RAQUIRA DUARTE**, identificado con C.C **7.177.942**.

En consecuencia, se publica el presente aviso por termino de cinco (05) días, así como también un anexo que contiene una copia íntegra, auténtica y gratuita de la decisión aludida en cuatro (04) folios, se le advierte que la notificación se considera surtida al finalizar del día siguiente del retiro de este aviso e inmediatamente empezara a correr diez (10) días hábiles, para interponer los recurso de reposición ante este despacho y en subsidio de apelación ante la Dirección Territorial de Boyacá Ministerio del Trabajo

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@Mintrabajocol

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 9A No.14-46
 Tunja, Boyacá
Teléfonos PBX
 (8) 7460911 7460912

Atención Presencial
 Sede de Atención al Ciudadano
 Tunja Carrera 9 A No. 14- 46

Línea nacional gratuita
 018000 112518
Celular 120
www.mintrabajo.gov.co
dtboyaca@mintrabajo.gov.co

Para verificar la validez de este documento escanee el código QR, el cual lo redireccionará al repositorio de evidencia digital de Mintrabajo.



El empleo
es de todos

Mintrabajo

Atentamente:

GLADYS ALEIDA TELLO RODRIGUEZ

Auxiliar Administrativo

Anexo. Copia: Resolución No. 00023 del 22 de enero de 2020 en cuatro (04) folios
Copia al expediente

Elaboró: Gladys T

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

Atención Presencial
Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63
Puntos de atención
Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

Línea nacional gratuita
018000 112518
Celular
120
www.mintrabajo.gov.co



Con Trabajo Decente el futuro es de



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol