

15113631

RIOHACHA, (01/03/2024)

No. Radicado: 08SE2024710441000000562
Fecha: 2024-03-01 12:26:53 pm
Remitente: Sede: D. T. GUAJIRA
Depen: GRUPO DE ATENCION AL CIUDADANO
Destinatario ALYENIS LEVETTE
Anexos: 0 Folios: 1

08SE2024710441000000562

Al responder por favor citar este número de radicado



Señor(a),
ALYENIS LEONOR LEVETTE BRITO
CALLE 41 No.5-35
RIOHACHA - LA GUAJIRA

ASUNTO: NOTIFICACION POR AVISO EN PÁGINA ELECTRÓNICA O EN LUGAR DE ACCESO AL PÚBLICO
Radicación: 11EE2023710441000000272
EMPLEADA: ALYENIS LEONOR LEVETTE BRITO
EMPRESA: COMPAÑÍA DE SERVICIOS GENERALES DEL CARIBE LTDA

Respetado Señor(a),

Por medio de la presente se **NOTIFICA POR AVISO** a **ALYENIS LEONOR LEVETTE BRITO**, identificado(a) con CC No. 40.934.524 de la **Resolución No. 0255 del (22/12/2023)** proferida por la inspectora de trabajo y seguridad social, por medio de la cual se resuelve el trámite de autorización para la terminación del vincula laboral a trabajadora en situación de discapacidad. En consecuencia se publica el presente aviso por un término de cinco (5) días así como también un anexo que contiene en anexo una copia íntegra, auténtica y gratuita de la decisión aludida en (**13 folios, 7 páginas**), se le advierte que la notificación se considerará surtida al finalizar el día siguiente del retiro de este aviso, luego del cual inmediatamente empezará a correr el término de diez (10) días hábiles para que, si lo considera necesario, presente escrito con el fin de interponer y sustentar ante quien expidió la decisión si se presenta el recurso de reposición y en subsidio de apelación o, en su defecto, ante la Coordinadora del Grupo de Atención al Ciudadano y Tramites de la Direccion Territorial de la Guajira

Atentamente,


MARELBYS COTES ARIZA
AUXILIAR ADMINISTRATIVO GRUPO

Anexo(s): Lo enunciado.
Copia:

Elaboró: Marelbys Cotes
Auxiliar Administrativo
D.T. Guajira

Revisó: Marelbys Cotes
Auxiliar Administrativo
D.T. Guajira

Aprobó: Marelbys Cotes
Auxiliar Administrativo
D.T. Guajira



MINISTERIO DE LA TRABAJO
DIRECCIÓN TERRITORIAL DE LA GUAJIRA
COORDINACIÓN GRUPO DE ATENCIÓN AL CIUDADANO Y TRAMITES

RESOLUCIÓN NÚMERO 0255
(22 DE DICIEMBRE DE 2023)

Radicado No. 11EE2023710441000000272 del 22/02/2023

“POR MEDIO DEL CUAL SE RESUELVE EL TRAMITE DE AUTORIZACIÓN PARA LA TERMINACIÓN DEL VÍNCULO LABORAL A TRABAJADOR EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD”

LA SUSCRITA INSPECTORA DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL ADSCRITO AL GRUPO DE ATENCIÓN AL CIUDADANO Y TRAMITES DEL MINISTERIO DEL TRABAJO, GUAJIRA EN USO DE SUS FACULTADES LEGALES CONFERIDAS EN EL ARTICULO 26 DE LA LEY 361 DE 1997, RESOLUCION 3455 DEL 16/11/2021, RESOLUCION N°001043 DEL 29/03/ 2022, LEY 1610 DE 2013 Y DECRETO 1072 DE 2015, Y

CONSIDERANDO

Que el Señor **GABRIEL RICARDO RODRIGUEZ GIL**, identificado con la cédula de ciudadanía No 19135746, de Bogotá D.C. en representación de la **EMPRESA COMPAÑÍA DE SERVICIOS GENERALES DEL CARIBE LTDA**, identificada con Nit No.800164323-1, ubicada en la calle 9 No 3-56 Riohacha – la Guajira con domicilio. Presentó la solicitud para terminar el vínculo laboral a la trabajadora **ALYENIS LEONOR LEVETTE BRITO**, identificada con cedula de ciudadanía 40.934.524 de Riohacha, fundamentada en los siguientes hechos.

HECHOS DE LA SOLICITUD PRESENTADA POR LA EMPRESA:

1. Somos una empresa de prestación deservicios Generales tales como: aseo, lavandería, recepción, mensajería servicio de cafetería administración de edificios con diferentes entidades públicas y privadas.
2. El día 01 de Enero de 2022 suscribimos contrato civil con la empresa Comfamiliar de la Guajira, para la prestación de servicio de aseo y cafetería, cuya terminación fue hasta el día 30 de diciembre del 2022, el cual fue culminado formalmente conforme lo manifestado por la ley, con 30 días de anticipación y con fundamento a este contrato suscribimos contrato laboral con 49 personas entre ellas la señora **LEVETTE BRITO ALYENIS LEONOR**, identificada con cedula de ciudadanía 40.934.524 de Riohacha, la trabajadora el 10 de mayo de 2022 manifestó dolor en la columna dorsal, donde fue atendida por urgencia en la clínica cedes Ltda. durante todo el tiempo laborado, la empresa ha cancelado cumplidamente los aportes en salud, pensión, riesgos laborales, como también salarios y prestaciones sociales.
3. El día 01 de enero de enero de 2023 suscribimos la empresa comfamiliar de la Guajira una modificación del contrato de prestación que veníamos ejecutando No 001 del 01 de enero de 2023 al 30 de enero de 2023.
4. El día 01 de febrero nuevamente suscribimos otro adicional o modificación No 002 por 15 días más, del 01 de febrero del 2023 al 15 de febrero de 2023.
5. El día 16 de febrero la empresa Comfaguajira nuevamente alargo el contrato de prestación de

continuación de la resolución "por medio del cual se resuelve el trámite de autorización para la terminación del vínculo laboral a trabajador en situación de discapacidad" de la empresa EMPRESA COMPAÑÍA DE SERVICIOS GENERALES DEL CARIBE LTDA

servicio por 8 días mas del 16 de febrero de 2023 hasta el 23 de febrero de 2023 y nos comunicó la terminación efectiva del contrato debido a que no hubo una licitación publica y fue adjudicado a otra empresa

6. En manifestación de todas las circunstancias anteriores la entidad en claridad de su cumplimiento con la ley en las normas laborales y en protección del trabajador procedió a solicitarle a las diferentes entidades de seguridad social el estado fisiológico o de salud de la trabajadora encontrando que por la entidad promotora de salud Nueva Eps el diagnostico es enfermedad laboral m511 trastorno de disco lumbar y otros, con radiculopatía. Conforme a la normatividad vigente Art 142 del decreto 019 de enero de 2012 el decreto 1352 de 2013 y el decreto de 1072 de 2015, respeto de las controversias de origen y/o pérdida de capacidad laboral, corresponde a la administradora de Riesgos Profesionales ARP, a la compañía de seguros que asumen el riesgo de invalidez y muerte, y a las entidades promotora de salud EPS, el diagnostico encontrado por la Administradora de Riesgos Profesionales POSITIVA Trastorno de disco lumbar y otros, con radiculopatía (G55.1) Riesgo ERGONOMICO. La trabajadora en todo el proceso estaba cubierta y siempre se cumplió con todas las obligaciones.

FUNDAMENTOS DE DERECHO. ART 26 de la ley 361 de 1997, la ley 1437 de 2011 entre otras.

PRETENSIONES:

Con fundamento en los hechos y derechos invocados solicito que se me autorice la terminación con justa causa de la señora LEVETTE BRITO ALYENIS LEONOR identificad con Cedula No 40934524 de Riohacha.

En lo anterior y en virtud de carácter de otro contrato civil de prestación de servicio bajo el objeto natural de la empresa por causa objetiva y por no tener otro cargo igual o mejor al suscrito en el contrato firmado solicitamos respetuosamente su autorización teniendo presente de q hemos cumplido con toda nuestras obligaciones de ley y respetamos el estado de la trabajadora y repetimos que por carecer de un puesto de trabajo idóneo por la señora no podemos tener esta carga laboral y al haber cumplido con los pagos a la seguridad social estas entidades por regla de ley deberían seguir respaldando y soportando , cubriendo y protegiendo a la afiliada

Anexo: cedula empleada, pagos de aportes, nomina, contratos de la trabajadora, contrato y modificaciones por Comfaguajira, cámara de comercio, notificación, calificación de origen nueva EPS, positiva

PRUEBAS DOCUMENTALES APORTADAS POR LAS PARTES

APORTADAS POR LA EMPRESA COMPAÑÍA DE SERVICIOS GENERALES DEL CARIBE LTDA

1. Contrato individual de trabajo a término fijo inferior a un año No 30025
2. Oficio de terminación de contrato de fecha del 01 de enero de 2022 con radicado 0023
3. Contrato individual de trabajo a termino fijo a un año No 10020
4. oficio de terminación de contrato de fecha 01 de noviembre de 2022
5. contrato individual de trabajo a termino fijo inferior a un año No 50033
6. oficio de terminación de contrato de fecha 01 de agosto de 2022
7. contrato individual de trabajo a término fijo a un año No 40033

continuación de la resolución "por medio del cual se resuelve el trámite de autorización para la terminación del vínculo laboral a trabajador en situación de discapacidad" de la empresa EMPRESA COMPAÑÍA DE SERVICIOS GENERALES DEL CARIBE LTDA

8. oficio de terminación de contrato de fecha 01 de mayo de 2022
9. contrato individual de trabajo a termino fijo inferior a un año No 10133
10. oficio de terminación de contrato de fecha 05 de noviembre de 2021
11. oficio de otro si del contrato No 1073
12. contrato individual de trabajo a termino fijo inferior a un año No 1073
13. oficio de terminación de contrato de fecha 01 de septiembre de 2021
14. contrato individual de trabajo a termino fijo inferior a un año No 7048
15. oficio de terminación de contrato de fecha 01 de agosto de 2021
16. contrato de trabajo a termino fijo inferior a un año No 1311
17. oficio de terminación de contrato de fecha 01 de mayo de 2021
18. contrato individual de trabajo a termino fijo inferior a un año No 1206
19. oficio de terminación de contrato de fecha 03 de marzo de 2021
20. contrato individual de trabajo a termino fijo inferior a un año No 1152
21. oficio de terminación de contrato de fecha 04 de enero de 2021
22. certificado de aportes al sistema de seguridad social radicados 000052,000053,000054,000055,000056,000057,000058,000059
23. contrato de prestación de servicios suscrito entre la caja de compensación familiar de la guajira y compañía de servicios generales del caribe limitada No 227 de 2021
24. contrato de prestación de servicios suscrito entre la caja de compensación familiar de la guajira y compañía de servicios generales del caribe limitada No 228 de 2021
25. Modificación No 002 al contrato de prestación de servicios No 228 de 2021 suscrito entre la caja de compensación familiar de la guajira y compañía de servicios generales del caribe limitada
26. Modificación No 002 al contrato de prestación de servicio No 227 de 2021 suscrito entre la caja de compensación familiar de la guajira y compañía de servicios generales del caribe limitada.
27. Modificación No003 al contrato de prestación de servicios de 227 de 2021 suscrito entre la caja de compensación familiar de la guajira y compañía de servicios generales del caribe limitada
28. Modificación No003 al contrato de prestación de servicios No 228 de 2021 suscrito entre la caja de compensación familiar de la guajira y compañía de servicios generales del caribe limitada
29. Cámara de comercio de la guajira compañía de servicios generales del caribe limitada
30. oficio de notificación de calificación de origen
31. formato de positiva enfermedad laboral

CONSIDERACIONES DEL DESPACHO

Que mediante auto de avóquese N° 0148 del 15 de marzo de 2023, el suscrito **INSPECTOR DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL** adscrito al grupo de **ATECION AL CIUDADANO Y TRAMITES DE LA DIRECCION TERRITORIAL GUAJIRA**. Dr **SILDANA MENDOZA GAMEZ** avoca el conocimiento de la solicitud de Autorización Terminación Vínculo laboral a un trabajador en situación de Discapacidad con causal objetiva del señor **ALYENIS LEONOR LEVETTE BRITO**, presentada por la empresa **COMPAÑÍA DE SERVICIOS GENERALES DEL CARIBE LTDA**, identificada con el Nit 800164323-1, a través del representante legal y gerente de la Empresa **GABRIEL RICARDO RODRIGUEZ GIL**, identificado con CC No 19135746, TI como consta en el certificado de existencia y presentación legal de la mencionada empresa.

continuación de la resolución "por medio del cual se resuelve el trámite de autorización para la terminación del vínculo laboral a trabajador en situación de discapacidad" de la empresa EMPRESA COMPAÑÍA DE SERVICIOS GENERALES DEL CARIBE LTDA

Solicitud radicada mediante oficio No 11EE2023710441000000272 del 22/02/2023 y trasladada a esta inspección de trabajo por la Coordinadora del Grupo de Atención Ciudadano y tramites, mediante Auto No 0148 del 15703/2023, petición para dar por terminado el vinculo laboral de la señora **ALYENIS LEONOR LEVETTE BRITO**, por causal objetiva, quien goza de un contrato individual de trabajo a termino inferior a un año.

En consecuencia, de lo anterior se dispone a ordenar:

- ✓ Avocar conocimiento del presente tramite
- ✓ Iniciar la actuación administrativa general
- ✓ Poner en conocimiento del tramite al trabajador y llamarlo declaración libre espontanea
- ✓ Solicitar información a las instituciones de seguridad social, sobre el estado de la salud del trabajador
- ✓ Las demás que se consideren pertinentes de seguridad social sobre el estado de la salud del trabajador.
- ✓ Las demás que se consideren pertinentes y necesarias para el esclarecimiento de la investigación

Que mediante auto de tramite No 0115 del 28 de febrero de 2023, la suscrita Coordinadora del GRUPO DE ATENCION AL CIUDADANO Y TRAMITES DE LA DIRECCION TERRITORIAL DE LA GUAJIRA DEL MINISTERIO DE TRABAJO, en uso de sus facultades y en especial las conferidas en la resolución No3455 del 16 de noviembre de2021 y visto el contenido de la solicitud para solicitar la terminación del vínculo laboral del trabajador ALYENIS LEONOR LEVETTE BRITO, identificado con la cedula de ciudadanía No 40.934.524, domiciliado en Riohacha en la calle 41 No 2-35 presentado por el señor GABRIEL RICARDO RODRIGUEZ GIL identificado con cedula de ciudadanía 84.078.264, en calidad representante legal dela empresa COMPAÑÍA DE SERVICIOS GENERALES DEL CARIBE LTDA ,identificada con el Nit 800.164.323-1 con domicilio principal en la ciudad de Riohacha, tal como consta en el certificado de existencia y representante legal se dispone a dictar acto administrativo para iniciar la actuación administrativa que resuelva el trámite de solicitud efectuadas por la empresa : autorización para terminar con causal objetiva el contrato de trabajo de la señora ALYENIS LEONOR LEVETTE BRITO, quien como empleadas de COMPAÑÍA DE SERVICIOS GENERALES DEL CARIBE LTDA , labora prestando sus servicios en la Caja de Compensación Familiar de la Guajira, que la referida empresa informa que el contrato suscrito con Comfaguajira, inicio con un contrato el día 1/01/2022 , el cual se fue prorrogando pero que finalmente culmino el día 23/02/2023.

La solicitud se fundamenta en virtud de carácter de otro contrato civil de prestación de servicio bajo el objeto natural de la empresa, y se fundamenta en la causa objetiva por no tener otro cargo igual o mejor al suscrito en el contrato firmado , solicitamos respetuosamente su autorización teniendo de presente de que hemos cumplido con todas nuestras obligaciones de ley y respetamos el estado de la trabajadora y repetimos que por carácter de un puesto idóneo por la señora no podemos tener esta carga laboral y al haber cumplido con los pagos a la seguridad social estas entidades por regla de ley deberían seguir respaldando y soportando, cubriendo y protegiendo a la afiliada. Se anexan a a la petición (pagos de los aportes, nomina, contratos de la trabajadora modificaciones por Comfaguajira, certificado de la cámara de comercio, notificación de la clasificación de origen de la nueva Eps y Positiva

Que por ser objeto de la estabilidad laboral reforzada establecida en el artículo 26 de la ley 361 de1997 por una eventualidad situación de debilidad manifiesta petición radicada con el No 11EE2023710441000000272 DEL 22/02/2023, de acuerdo con la ley del código del procedimiento

continuación de la resolución "por medio del cual se resuelve el trámite de autorización para la terminación del vínculo laboral a trabajador en situación de discapacidad" de la empresa EMPRESA COMPAÑÍA DE SERVICIOS GENERALES DEL CARIBE LTDA

Administrativo y de lo Contencioso Administrativo los procedimientos de este Ministerio y en especial las funciones establecidas en la Resolución No 3455 del 16 de noviembre de 2021, la Coordinadora del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites, teniendo en cuenta el numeral 9 del artículo 1 de la resolución 1043 del 29/03/2022 procede a efectuar el reparto de trámite con el fin de que decida sobre solicitud de terminación del contrato a un trabajador en condición de discapacidad o debilidad manifiesta por razones de salud en el caso contemplado en el artículo 26 de la ley 361 de 1997.

Para tal efecto el inspector responsable de adelantar y fallar el trámite es la Dr SILDANA MENDOXA GAMEZ, inspectora de Trabajo y Seguridad Social, adscrito al Grupo de Atención al Ciudadano y Trámite de la Dirección Territorial la Guajira

Para adelantar el trámite l Suscrita inspectora debe:

1. Tener como pruebas, las aportadas por la empresa **COMPAÑÍA DE SERVICIO GENERALES DEL CARIBE LTDA**
2. Informar al empleador el inicio del trámite
3. Darle traslado ala trabajadora **ALYENIS LEONOR LEVETTE BRITO** y efectuar la citación para la declaración libre y espontanea y dado caso aporte si tiene pruebas que estime conveniente para el referido trámite
4. Las demás pruebas que usted considere necesarias para l esclarecimiento de los hechos.

Una vez terminada la presente actuación favor expedir el acto administrativo teniendo como fundamento lo preceptuado en la ley 361 de 1997 Artículo 26, ley 1618 de 2013, sentencias C-200 Y C-531 DE 2000, Sentencias T-211, T-313, C-744 de 2012, Sentencias T -041, T-673, T-877 DE 2014, Sentencia SU-049 DE 2017, Sentencia SL1360 de 2018 y demás normas concordantes en esta materia

Que Mediante oficio No.08SE2023710441000000603 de 17 de marzo de 2023, se le informa al señor **GABRIEL RICARDO RODRIGUEZ GIL**, que se sirva a este despacho si su compañía tiene contratos vigentes con otras entidades y/o empresas de carácter privado, en el sentido se le solicito enviar respuesta oportuna a este despacho relacionadas con las contrataciones que en la actualidad tiene la empresa de servicio temporal para proceder con el trámite de autorización de terminación de vínculo laboral con un trabajador en situación de discapacidad por condición de salud teniendo una causa objetiva, la contestación al requerimiento debe ser enviada a la Direccion Territorial Guajira ubicada en la carrera 10 No 14- 102

Que mediante correo electrónico el día lunes 23 de marzo de 2023 a las 11.15 am el señor **GABRIEL RODRIGUEZ GIL**, comunica por escrito que en la fecha en la que se presentó la SOLICITUD DE AUTORIZACION PARA DAR POR TERMINADO UN CONTRATO DE UNA TRABAJADORA EN RESTRICCIONES MEDICAS CON JUSTA CAUSA INVOCADO LACAUSAL OBJETIVA, no teníamos contratos vigentes, pero a partir del día 09 de marzo suscribimos con la Gobernación de la Guajira.

Que Mediante oficio No.08SE20237110441000000609 de 21 de marzo de 2023, se le corre traslado al trabajador **ALYENIS LEONOR LEVETTE BRITO** y, y a la vez se cita para ser escuchado en versión libre y espontánea el día 31 de marzo de 2023. visible a folio veinte nueve (85)

continuación de la resolución "por medio del cual se resuelve el trámite de autorización para la terminación del vínculo laboral a trabajador en situación de discapacidad" de la empresa EMPRESA COMPAÑÍA DE SERVICIOS GENERALES DEL CARIBE LTDA

En la ciudad de Riohacha a los 31 días del mes de marzo 2023, siendo las 10,00 am, compareció a este despacho, la señora ALYENIS LEONOR LEVETTE BRITO, quien se identificó con la cédula de ciudadanía No.40.934.524 expedida en Uribia - la guajira, con domicilio en la ciudad de Riohacha en la calle 40 No.1C-25, quien se desempeña en el cargo de auxiliar de servicios generales en la empresa **COMPAÑÍA DE SERVICIOS GENERALES DEL CARIBE LTDA**, que desde el día 1 de enero de 2021, dicho contrato se ha venido prorrogando hasta la vigencia de 2023. Es importante tener claridad que la señora ha venido desarrollando sus labores en la Caja de Compensación familiar de la Guajira y la solicitud por parte de su empleador obedece a la culminación de la relación civil entre Comfamiliar y la compañía de servicios generales de Caribe.

En la presente diligencia se hace presente el trabajador previa citación que se le hiciera mediante oficio número No.08SE2023710441000000609 del 21/03/2023, suscrito por la Dra. **SILDANA MENDOZA GAMEZ**, funcionara encargada del trámite y enviada mediante correo, físico de 472 con el fin de escucharen declaración libre y espontánea dentro del trámite de autorización para terminar el contrato a la señora **ALYENIS LEONOR LEVETTE BRITO**, trabajador de la empresa **COMPAÑÍA DE SERVICIOS GENERALES DEL CARIBE LTDA** que se encuentra en condición de discapacidad o debilidad manifiesta, solicitud radicada por la empresa con No. 11EE202371044100000272 del 22/03/2023

Acto seguido, el suscrito funcionario comisionado. Se le insta al trabajador a que diga la verdad y nada más que la verdad, en la declaración que va a rendir y se le hacen las preguntas de rigor:
PREGUNTANDO.

¿TIENE USTED CONOCIMIENTO DEL MOTIVO, RAZÓN O CIRCUNSTANCIA DEL POR QUÉ SE LE ESTÁ CITANDO A ESTE DESPACHO A RENDIR DECLARACIÓN LIBRE Y EXPÓNTANEA?

CONTESTO: Si tengo conocimiento, porque por parte del ministerio me llego la comunicación acompañada de la solicitud efectuada por señor Gabriel Rodríguez, solicitando la terminación del contrato.

PREGUNTANDO. ¿TIENE USTED CONOCIMIENTO QUE LA EMPRESA COMPAÑÍA DE SERVICIOS GENERALES DEL CARIBELTDA, PRESENTA COMO MOTIVO DE LA SOLICITUD PARA LA AUTORIZACION TERMINACION DEL CONTRATO CON LA CAJA DE COMPENSACION FAMILIAR DE LA GUAJIRA? Si tengo conocimiento, porque por parte del Ministerio me llego la comunicación acompañada de la solicitud efectuada por el señor GABRIEL RODRIGUEZ, solicitando la terminación de mi contrato

PREGUNTADO: ¿SE ENCUENTRA USTED ACTIVO ACTUALMENTE EN LA EMPRESA?

CONTESTO: Si me encuentro activo laboro en la oficina de la compañía de servicios generales del caribe, ubicada en la calle 9 No 3-56 de la ciudad de Riohacha

PREGUNTADO: ¿ACTUALMENTE DONDE ESTA PRESTANDO EL SERVICIO Y QUE FUNCIONES DESEMPEÑA?

CONTESTO: En la oficina de la compañía de servicios generales del caribe y me dedico a barrer y a servicios de cafetería.

continuación de la resolución "por medio del cual se resuelve el trámite de autorización para la terminación del vínculo laboral a trabajador en situación de discapacidad" de la empresa EMPRESA COMPAÑÍA DE SERVICIOS GENERALES DEL CARIBE LTDA

PREGUNTADO: ¿ENCUENTRA ENFERMA Y EN CASO POSITIVO DIGA CUALES SON SUS PATOLOGIAS?

CONTESTO: Si me encuentro enferma mis patologías es la siguiente: trastornos de disco lumbar y otros con radiculopatía (M511), la cual fue valorada por la Nueva Eps y por la ARL positiva, como una enfermedad laboral

PREGUNTADO: ¿SE ENCUENTRA USTED CON TRATAMIENTO MÉDICO VIGENTE

CONTESTO: Actualmente me hice unos estudios: 3 resonancias magnéticas y debo llevarlo el lunes 3 de abril de 2023 a la neurocirujana para que los lea.

PREGUNTADO: ¿LA EMPRESA HA EFECTUADO REUBICACION LABORAL POR DISPOSICIONES DE SU MEDICO TRATANTE?

CONTESTO: Si porque estoy en la oficina y ya no estoy trapeando, solo barro de manera suave, evitando agacharme e inclinarme.

PREGUNTANDO: ¿RESPECTO A LA SEGURIDAD SOCIAL Y SALARIOS, LA EMPRESA SE ENCUENTRA AL DÍA?

CONTESTO: Si

PREGUNTANDO: ¿SIRVASE INFORMARA ESTE DESPACHO, SI SE LE HA EFECTUADO PROCESO DE PERDIDA DE DISCAPACIDAD LABORAL POR LA JUNTA DE INVALIDEZ?

CONTESTO: No tengo conocimiento

PREGUNTANDO: ¿TIENE USTED EL CERTIFICADO DE ALTA MÉDICA, EN DONDE SE INDIQUE LA CULMINACION DE SU PROCESO Y DE LOS TRATAMIENTOS MÉDICOS QUIRÚRGICOS ¿REHABILITACIÓN Y OTROS SUCEPTIBLES DE EFECTUARSE AN CADA CASO ESPECIFICO PARA LOGRAR LA CURACION DEL AFECTADO?

CONTESTO: No tengo certificado de alta médica, como manifesté, me encuentro haciéndome estudios y tratamientos médicos

PREGUNTANDO ¿TIENE ALGO MAS QUE AGREGAR, CORREGIR O ENMENDAR A ESTA DILIGENCIA?

CONTESTO: Si aun no he terminado tratamiento médico, una vez me entreguen los resultados por parte de la neurocirujana aporte a este proceso, para que forme parte de las pruebas por mi persona también les informo que estuve incapacitada durante los días 28 y 29 de marzo de 2023 y me reincorporo laboralmente hoy en las horas de la tarde, porque laboro medio tiempo.

No siendo otro motivo de la presente diligencia se da por terminada una vez leída, aprobada y firmada por las personas que la intervinieron. Siendo las 11.:22 am.

CONSIDERACIONES DEL DESPACHO PARA RESOLVER

Es competente este despacho para resolver la siguiente procedimiento, en concordancia con las siguientes normas; Ley 361 de 1997 Artículo 26 Ley 1618 de 2013 Sentencias C – 200 DE 2019 y C-531 de 2000 Sentencias T-211, T-313, C - 744 de 2012 Sentencias T-041, T-673, T-877 y C – 593 de 2014 Sentencia SU-049 de 2017 Sentencia SL 1360 de 2018, ley 1610 de 2013 y la Resolución

continuación de la resolución "por medio del cual se resuelve el trámite de autorización para la terminación del vínculo laboral a trabajador en situación de discapacidad" de la empresa EMPRESA COMPAÑÍA DE SERVICIOS GENERALES DEL CARIBE LTDA

1043 29/03/2022, proferida por el Ministerio de trabajo, proferida por el Ministerio de trabajo, corresponde a este despacho pronunciarse sobre la solicitud.

Inicialmente esta inspección ministerial, al revisar el acervo probatorio realizará un breve recuento jurisprudencial y normativo sobre los requisitos de procedibilidad de la solicitud para autorizar la terminación de la relación laboral. A efectos de clarificar los fundamentos jurídicos que permitan determinar la viabilidad del estudio de fondo del asunto en concreto; en este sentido los procedimientos específicos señalados para cada actuación se debe realizar con apego a la ley bajo los principio rectores de la misma, así pues las autoridades administrativas deben ajustar sus actuaciones a los procedimientos que se establecen teniendo en cuenta las normas y principios que los regulan, a la luz de marco constitucional y leyes especiales, con apego a los principios del código de procedimiento administrativo y de lo contencioso administrativo, basado en plenas garantías que favorezcan a las partes dentro del proceso administrativo general establecido por el Ministerio del Trabajo.

Señalando que la protección general a la estabilidad en el empleo de la personas en condición de discapacidad tiene su fundamento esencial en la constitución política, en donde se establece la obligación para el estado de promover condiciones de igual reales y efectiva, para aquellas personas que por su condición de salud se encuentren en una circunstancia de debilidad, por lo tanto merecen ser tratados como sujeto de amparo constitucional, señalando en la ley 361/97 en su artículo 26, el alcance de esta protección, "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", frente a lo señalado es preciso establecer el amparo jurisprudencial que le asiste para el caso que nos ocupa.

ARTICULO 26. NO DISCRIMINACION A PERSONA EN SITUACION DE DISCAPACIDAD. 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.

Esta disposición que fue declarada exequible por la H. Corte Constitucional mediante sentencia C-531 DE 2000 en donde se concluyó que "carece de todo efecto jurídico el despido o la terminación del contrato de una persona por razón de su limitación sin que exista autorización previa de la oficina de trabajo que constate la configuración de la existencia de una justa causa para el despido o terminación del respectivo contrato.

En igual sentido en reciente pronunciamiento la corte constitucional, en sentencia C-200 de 2019 indico: "bajo este criterio, se declarará la exequibilidad del numeral 15 del literal A) del artículo 62 del código sustantivo del trabajo, únicamente por el cargo analizado en esta oportunidad, en el entendido de que el despido del trabajador de su empleo o terminación del contrato de trabajo por razón de su condición de salud, sin la autorización de la oficina de trabajo, no produce efectos jurídicos y solo es eficaz en la medida en que se obtenga la respectiva autorización"

Es importante aclarar que la sentencia SL-1360 de 2018, establece, que es posible dar por terminado el contrato de trabajo de aquellos trabajadores que se encuentren bajo protección especial por fuero de salud, cuando se incurra en una justa causa de terminación del contrato de trabajo o cuando se configure también una causa legal u objetiva de terminación de la relación laboral. Para el caso particular se encuentra configurada la causal objetiva y legal establecida en el literal d del artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo, como lo es la finalización de la obra o labor contratada.

continuación de la resolución "por medio del cual se resuelve el trámite de autorización para la terminación del vínculo laboral a trabajador en situación de discapacidad" de la empresa EMPRESA COMPAÑÍA DE SERVICIOS GENERALES DEL CARIBE LTDA

Se considera como causales objetivas de terminación del contrato o vinculación laboral para los trabajadores con discapacidad o en situación de debilidad manifiesta por razones de salud, las mismas que rigen para cualquier otro trabajador del sector público o privado.

MARCO NORMATIVO Y JURISPRUDENCIAL

La jurisprudencia constitucional ha considerado que la naturaleza jurídica del trabajo cuenta con una triple dimensión. En palabras de la Corporación la "lectura del preámbulo y del artículo 1º superior muestra que el trabajo es valor fundante del Estado Social de Derecho, porque es concebido como una directriz que debe orientar tanto las políticas públicas de pleno empleo como las medidas legislativas para impulsar las condiciones dignas y justas en el ejercicio de la profesión u oficio. En segundo lugar, el trabajo es un principio rector del ordenamiento jurídico que informa la estructura Social de nuestro Estado y que, al mismo tiempo, limita la libertad de configuración normativa del legislador porque impone un conjunto de reglas mínimas laborales que deben ser respetadas por la ley en todas las circunstancias (artículo 53 superior). Y, en tercer lugar, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 25 de la Carta, el trabajo es un derecho y un deber social que goza, de una parte, de un núcleo de protección subjetiva e inmediata que le otorga carácter de fundamental y, de otra, de contenidos de desarrollo progresivo como derecho económico y social.

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONA EN ESTADO DE DEBILIDAD MANIFIESTA POR RAZONES DE SALUD-Reglas jurisprudenciales

Quien está en situación de debilidad manifiesta por cuestiones de salud es el individuo que: "i) pueda catalogarse como persona con discapacidad, ii) con disminución física, síquica o sensorial en un grado relevante, y (iii) en general todas aquellos que (a) tengan una afectación grave en su salud; (b) esa circunstancia les 'impida[a] o dificult[e] sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares', y (c) se tema que, en esas condiciones particulares, pueden ser discriminados por ese solo hecho, está en circunstancias de debilidad manifiesta y, por tanto, tiene derecho a la estabilidad laboral reforzada".

Es importante tener en cuenta que la reubicación laboral puede derivarse de un período de incapacidad temporal de origen laboral o según orden del profesional de la salud especialista en Medicina Laboral, cuando ya el trabajador ha recuperado su capacidad para regresar a la empresa a cumplir con sus funciones o ha sido dictaminado con una incapacidad permanente parcial, por lo que, su empleador lo debe reincorporar al cargo que desempeñaba antes del inicio de la incapacidad o en cualquier otro en el cual pueda prestar sus servicios.

Al respecto, el Decreto 2351 de 1965, modificatorio del Código Sustantivo del Trabajo, en su artículo 16 determina:

"Reinstalación en el empleo. 1. Al terminar el período de incapacidad temporal, los patronos 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 proporcionarle a los trabajadores incapacitados parcialmente un trabajo compatible con sus aptitudes, para lo cual deberán efectuar los movimientos de personal que sean necesarios.*
- c) *El Incumplimiento de estas disposiciones se considerará como un despido injustificado".*
(Subrayado fuera de texto original)

Las disposiciones enunciadas, son concordantes con lo establecido en los artículos 16 y 17 del Decreto 2177 de 1989, que a la letra señalan:

continuación de la resolución "por medio del cual se resuelve el trámite de autorización para la terminación del vínculo laboral a trabajador en situación de discapacidad" de la empresa EMPRESA COMPAÑÍA DE SERVICIOS GENERALES DEL CARIBE LTDA

"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. (Subraya texto)

Artículo 17. A los trabajadores de los sectores públicos y privado que, según concepto de la seguridad competente de salud ocupacional o quien haga las veces en la respectiva entidad de seguridad o previsión social o 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 del empleo y la incapacidad no origine e/ reconocimiento de pensión de invalidez, se les deberán asignar funciones acordes con el tipo de limitación o trasladarlos a cargos que tengan la misma remuneración, siempre y cuando la incapacidad no impida el cumplimiento de las nuevas funciones ni impliquen riesgo para su integridad. (Negritas y subrayado fuera del texto original)

De lo anterior, se infiere que, para dar cumplimiento a la obligación de reubicación laboral, el trabajador debe poner en conocimiento al empleador de su estado de salud, mediante los dictámenes y recomendaciones médicas, a fin de obtener la reubicación en un cargo diferente al que ocupaba, siempre que sea compatible con sus capacidades y aptitudes. No obstante, debe aclararse que en ningún caso la reubicación laboral puede implicar el desmejoramiento de las 6- condiciones salariales inicialmente pactadas.

En adición a las disposiciones del Código Sustantivo del Trabajo aludidas, es pertinente mencionar que los artículos 4 y 8 de la Ley 776 de 2002, "Por la cual se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales", también hacen referencia a la reincorporación al trabajo y reubicación laboral en el siguiente sentido:

"ARTÍCULO 4o. REINCORPORACIÓN AL TRABAJO. Al terminar el período de incapacidad temporal, los empleadores están obligados, si el trabajador recupera su capacidad de trabajo, a ubicarlo en el cargo que desempeñaba, o a reubicarlo en cualquier otro para el cual esté capacitado, de la misma categoría."

"ARTÍCULO 80. REUBICACIÓN DEL TRABAJADOR. 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 Honorable Corte Constitucional mediante varios fallos tales como T-263 de 2009, T-960 de 2009, T-269 de 2010, y T-554 de 2010, entre otras ha indicado como criterios mínimos que deben tener en cuenta el empleador o el Juez Constitucional para determinar si la reubicación laboral es viable:

(i) Gozar de todos los beneficios que se desprenden de la ejecución de su trabajo;

(ii) Permanecer en su cargo mientras no se configure una causal objetiva que justifique su desvinculación;

(ii) Desempeñar trabajos y funciones acordes con sus condiciones de salud que le permitan acceder a los bienes y servicios necesarios para su subsistencia;

continuación de la resolución "por medio del cual se resuelve el trámite de autorización para la terminación del vínculo laboral a trabajador en situación de discapacidad" de la empresa EMPRESA COMPAÑÍA DE SERVICIOS GENERALES DEL CARIBE LTDA

(iv) Obtener su reubicación laboral en un trabajo que tenga los mismos o mayores beneficios laborales al cargo que ocupaba antes, es decir, de ninguna manera el nuevo cargo podrá derivar en la violación de su dignidad o en la afectación de su derecho fundamental al mínimo vital;

(v) Recibir la capacitación necesaria para el adecuado desempeño de las nuevas funciones;

(vi) Obtener de su empleador la información necesaria en caso de que su reubicación no sea posible, a fin de que pueda formularle las soluciones que estime convenientes [13]

En conclusión, los criterios y presupuestos señalados anteriormente se encuentran afincados en el respeto de la dignidad humana y la materialización del principio de solidaridad, sumado a la necesidad de efectivizar las normas constitucionales y legales que protegen la estabilidad laboral reforzada de la población discapacitada, la cual tiene derecho a trabajar en condiciones de igualdad; lo anterior con el supremo fin de procurar disminuir el difuso proceso de exclusión y marginación que debe padecer, para así tratar de aminorar la carga que implica soportar su discapacidad." (Subrayado fuera de texto original)

En adición, la Corporación ha indicado mediante sentencia T-292 de 2011, Magistrado ponente: Luis Ernesto Vargas Silva, sobre el derecho a la reubicación laboral lo siguiente:

"Esta corporación ha sostenido que, en el derecho a la estabilidad laboral reforzada, cuando un trabajador se encuentre en una situación de debilidad manifiesta que le impidan desempeñar adecuadamente las funciones para las cuales fue contratado, debido a su estado de salud, tendrá derecho a la reubicación laboral. El derecho a la reubicación laboral constituye un medio para garantizar los derechos fundamentales de los disminuidos físicos, en donde "la conservación del empleo y el ejercicio de una actividad lucrativa a pesar de los padecimientos de salud representa para el trabajador la posibilidad de vivir dignamente y satisfacer su mínimo vital". El derecho a la estabilidad laboral reforzada trae consigo el derecho a la reubicación, que implica la asignación en un cargo de igual o superiores beneficios laborales al que venía desempeñando, así como la capacitación para las nuevas funciones, con el ánimo de proteger los derechos fundamentales del actor."

Teniendo en cuenta que la reubicación laboral tiene relación estrecha con la estabilidad laboral reforzada se considera importante recordar que 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 las Sentencias C-531 del 10 de mayo de 2000, T-614 de 2011, T-050 de 2011, T-529 de 2011, T-225 de 2012 de la Corte Constitucional, disposiciones normativas y jurisprudenciales que consagran el fuero de discapacidad.

En adición a la medida protectora y derecho de una trabajadora que por consecuencia de una disminución en su capacidad laboral deba ser reubicado laboralmente, debe tenerse presente que se encuentran amparados igualmente por el fuero de discapacidad, empero, antes de señalar de qué se trata el mencionado fuero, se indicará lo que entiende el legislador por

continuación de la resolución "por medio del cual se resuelve el trámite de autorización para la terminación del vínculo laboral a trabajador en situación de discapacidad" de la empresa EMPRESA COMPAÑÍA DE SERVICIOS GENERALES DEL CARIBE LTDA

discapacidad, para lo cual se citará el literal -13- del artículo 7 del Decreto 917 de 1999, el cual reza:

"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."

Ahora bien, el fuero de discapacidad consiste en la protección especial de estabilidad laboral reforzada a la que el trabajador que padece de una discapacidad o alguna limitación física tiene derecho de acuerdo con los artículos 13, 25, 47 y 54 de la Constitución Política y de conformidad con el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 que reza:

"NO DISCRIMINACIÓN A PERSONA EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD. 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."

En este sentido, el empleador está imposibilitado para despedir a un trabajador por razón de su discapacidad o limitación física, y en caso de un despido por su condición de salud, éste se considerará ineficaz. Por lo cual, debe contar con la autorización del Ministerio del Trabajo para poder despedirlo por una justa causa bien sea porque incurrió en una conducta establecida en el Reglamento Interno de Trabajo, en el Código de Higiene y Seguridad Industrial, previo agotamiento de un proceso disciplinario interno preservando el principio de un debido proceso."

Dicho en otras palabras, el despido de un trabajador por razón discriminatoria con base en su mal condición de salud encontrándose limitado o discapacitado no produce efecto jurídico alguno. Y en caso de que se quiera atender a una causa objetiva consagrada como justa que el empleador pretendiese alegar en función del despido, para que éste sea procedente, siempre debe contar con la autorización del Inspector del Trabajo.

Así pues, no es posible desmejorar en sus condiciones laborales y mucho menos despedir a un trabajador que padezca alguna disminución física o que se encuentre incapacitado parcialmente en razón a su condición de salud, pues, ello resultaría discriminatorio a la luz de la Ley 361 de 1997.

Teniendo en cuenta lo anterior, y las pruebas practicadas por este Despacho, ente ellas la *declaración efectuada a la trabajadora LEVETTE BRITO ALYENIS LEONOR*, donde se nos informa que aún se encuentra laborando en la empresa bajo la modalidad de reubicación laboral, en la sede administrativa de la empresa

Este Ministerio exhorta a la empresa **EMPRESA COMPAÑÍA DE SERVICIOS GENERALES DEL CARIBE LTDA**, a mantener en su empleo a la señora **LEVETTE BRITO ALYENIS LEONOR**, quien se encuentra actualmente reubicada. Con el fin de garantizar el derecho al trabajo.

continuación de la resolución "por medio del cual se resuelve el trámite de autorización para la terminación del vínculo laboral a trabajador en situación de discapacidad" de la empresa EMPRESA COMPAÑÍA DE SERVICIOS GENERALES DEL CARIBE LTDA

En mérito de lo expuesto, este Despacho

RESUELVE

ARTICULO PRIMERO: - NO AUTORIZAR a la empresa **EMPRESA COMPAÑÍA DE SERVICIOS GENERALES DEL CARIBE LTDA** identificada con NIT No. 800.164.323-1-2, con domicilio en la calle 9 No.3-56 Riohacha - La Guajira para dar por terminado el contrato de trabajo a la trabajadora **ALYENIS LEONOR LEVETTE BRITO**, identificada con C.C. No. 40.934.524 domiciliado en Riohacha, de acuerdo con la solicitud radicada en la Dirección Territorial de la Guajira bajo No. 11EE2023710441000000272 del 22/02/2023, Todo de acuerdo con la parte motiva de esta Providencia.

ARTICULO SEGUNDO: NOTIFICAR personalmente a los jurídicamente interesados, a su representante o apoderado o a la persona debidamente autorizada por el interesado para notificarse la presente decisión en los términos previstos en los artículos 67 y 69 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo (Ley 1437 de 2011).

ARTICULO TERCERO. INFORMAR. Que contra la presente Resolución procede el recurso de reposición ante quien expidió la decisión para que la aclare, modifique, adicione o revoque y el de apelación, ante Director Territorial de la Guajira, con el mismo propósito, los que deberán interponerse por escrito en la diligencia de notificación personal, o dentro de los diez (10) días siguientes a ella, o a la notificación por aviso, o al vencimiento del término de publicación, según el caso, en los términos del Art 74 al 82 CPACA(Ley 1437 del 2011).

ARTÍCULO CUARTO. - Encargar a la Auxiliar Administrativa del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites o quien haga sus veces; para que realice el procedimiento de notificación de la presente Resolución.

NOTIFIQUESE Y CUMPLASE

Dada en la Ciudad de Riohacha, a los veinte y dos (22) días del mes de diciembre de 2023



SILDANA MENDOZA GAMEZ

Inspectora Grupo Atención al Ciudadano y Trámites
Dirección Territorial de la Guajira del Ministerio de Trabajo.

Proyecto: Sildana M
Elaboró: Sildana M
Reviso/ aprobó: Manuela O

