



MINISTERIO DEL TRABAJO

Neiva, marzo 16 de 2023

Señor

EDUARDO OME RODRIGUEZ

Vereda Vega de Oriente

Campoalegre – Huila

	No. Radicado: 08SE2023714100100001710
	Fecha: 2023-03-16 11:17:00 am
Remitente: Sede: D. T. HUILA	
Depen: GRUPO DE ATENCION AL CIUDADANO Y TRAMITES	
Destinatario EDUARDO OME RODRIGUEZ	
Anexos: 1	Folios: 1
A responder con cita este número de radicado	
08SE2023714100100001710	



ASUNTO: NOTIFICACION POR AVISO A TRAVES DE PAGINA WEB DEL MINISTERIO Y CARTELERA – RESOLUCION 0760 DE 2021

Notificado: EDUARDO OME RODRIGUEZ

Radicado: 11EE2022714100100004493 del 29/10/2018

Teniendo en cuenta que a la fecha no ha sido posible notificar a los **EDUARDO OME RODRIGUEZ**, ya que de acuerdo con el reporte de la Guía No. YG290085325CO de la empresa 472 SERVICIOS POSTALES NACIONALES S.A., fue devuelta la comunicación por la causal “**NO RECLAMADO**” en cumplimiento a lo dispuesto por el artículo 69 de la Ley 1437 de 2011, se procede a comunicar por Aviso a través de la Página Web del Ministerio de Trabajo y en lugar visible de acceso al público de la Dirección Territorial del Huila, del contenido de la **Resolución No. 0760 de diciembre 30 de 2021 “Por Medio De La Cual Se Resuelve Una Petición Sobre Autorización Par Dar Por Terminado Un Contrato De Trabajo”**, expedida en cinco (5) folios útiles, proferida por la Coordinación de Atención Al Ciudadano y Tramites.

La presente comunicación permanecerá publicada por el término de CINCO (5) días hábiles, contados a partir del día DIEZ y SEIS (16) de MARZO del año 2023 hasta el día VEINTICUATRO (24) de MARZO del año 2023. Se advierte que la comunicación se considera SURTIDA al finalizar el día siguiente al retiro del Aviso; es decir, queda debidamente notificado el día VEINTIUNO (27) de MARZO del año dos mil veintitrés (2023) a las 5:30 p.m.

Atentamente,

Giovanni Garcia

GERMAN GIOVANNI GARCIA ORTIZ

Auxiliar Administrativo DT Huila

Anexo: Copia informal Resolución

Elaboro: G. Garcia

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33

Pisos: 3, 4, 6, 7, 10, 11, 12 y 13

Teléfono PBX:

(601) 3779999

Bogotá

Atención Presencial

Con cita previa en cada

Dirección Territorial o

Inspección Municipal del

Trabajo.

Línea nacional gratuita,

desde teléfono fijo:

018000 112518

Celular desde Bogotá:120

www.mintrabajo.gov.co



@mintrabajocol



@MintrabajoColombia



@MintrabajoCol

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



MINISTERIO DEL TRABAJO

RESOLUCION 760 DE 2021
30 DE DICIEMBRE DE 2021

"Por medio de la cual se resuelve una petición sobre autorización para dar por terminado un contrato de trabajo"

EL COORDINADOR DEL GRUPO DE ATENCION AL CIUDADANO Y TRÁMITES DE LA DIRECCIÓN TERRITORIAL DEL HUILA DEL MINISTERIO DEL TRABAJO

En uso de sus facultades legales, y en especial las conferidas por la Resolución 2143 del 28 de Mayo de 2014

I OBJETO DEL PRONUNCIAMIENTO:

Procede el despacho a resolver la solicitud de la, COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO- ENLACE INDUSTRIAL identificado con Nit. 900.302.385-1, de terminación del vínculo laboral, con el trabajador asociado en estado de disminución física, EDUARDO OME RODRIGUEZ, identificado con la cédula de ciudadanía No. 1.079.172.824 expedida en Campoalegre Huila, manifestando estar soportada en justa causa que así lo permita.

II HECHOS:

Mediante Radicado 11EE2018714100100004493 del 29 de octubre de 2018, la señora, JIMENA REYES TRIANA, identificada con cedula de Ciudadanía No. 65.699.056, en calidad de representante legal de la, COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO- ENLACE INDUSTRIAL identificado con Nit. 900.302.385-1, solicita a la Dirección Territorial del Huila del Ministerio del Trabajo, autorización para despedir por justa causa al trabajador asociado, EDUARDO OME RODRIGUEZ, identificado con la cédula de ciudadanía No. 1.079.172.824 expedida en Campoalegre Huila, quien fuera vinculado a la Cooperativa de trabajo asociado, mediante convenio asociativo de trabajo asociado con vigencia desde el 16 de junio de 2018 y quien reporta al empleador requirente accidente laboral sufrido el día 11 de junio de 2018, basado en los siguientes fundamentos facticos:

Acta de no conciliación de fecha 24 de octubre de 2018, suscrita entre la, COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO- ENLACE INDUSTRIAL identificado con Nit. 900.302.385-1, y el trabajador asociado en estado de disminución física, EDUARDO OME RODRIGUEZ, identificado con la cédula de ciudadanía No. 1.079.172.824 expedida en Campoalegre Huila.

Fotocopia de factura de envió de correspondencia No. 9822003900 del 26 de junio de 2018 enviado por la, COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO- ENLACE INDUSTRIAL identificado con Nit. 900.302.385-1, al trabajador asociado, EDUARDO OME RODRIGUEZ, identificado con la cédula de ciudadanía No. 1.079.172.824 expedida en Campoalegre Huila.

Fotocopia de oficio con asunto ausencia injustificada, del 18 de junio de 2018 enviado por la, COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO- ENLACE INDUSTRIAL identificado con Nit. 900.302.385-1, al trabajador asociado, EDUARDO OME RODRIGUEZ, identificado con la cédula de ciudadanía No. 1.079.172.824 expedida en Campoalegre Huila.

Certificado de existencia y representación Legal, expedida por la cámara de Comercio de Neiva.

Fotocopia de la cedula de ciudadanía de la señora, JIMENA REYES TRIANA.

Fotocopia de reporte de incapacidad por accidente laboral, expedida por la CLINICA MEDILASER. S.A, por tres (3) días entre el 22 y el 24 de junio de 2018.

Fotocopia de reporte de Epicrisis por accidente laboral, expedida por la CLINICA MEDILASER. S.A, con fecha 22 de junio de 2018.

Fotocopia de certificado de aportes a seguridad social integral de los meses julio, agosto y septiembre de 2018, realizados por la COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO- ENLACE INDUSTRIAL identificado con Nit. 900.302.385-1, donde aparece relacionado el trabajador asociado en estado de disminución física, EDUARDO OME RODRIGUEZ, identificado con la cédula de ciudadanía No. 1.079.172.824 expedida en Campoalegre Huila. Folios. 4-16

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se resuelve una autorización de terminación de vínculo asociativo"

Mediante Auto Comisorio No 1481 calendado el 31 de octubre de 2018, el coordinador del grupo de atención al Ciudadano y Tramites, comisiono a la doctora, **LILIANA MARCELA GRANADOS PRIETO**, Inspectora de Trabajo y Seguridad Social de la Territorial del Huila, para que adelante el trámite correspondiente a la autorización para dar por terminado el vínculo laboral entre la, COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO- ENLACE INDUSTRIAL identificado con Nit. 900.302.385-1, de terminación, con el trabajador asociado en estado de disminución física, **EDUARDO OME RODRIGUEZ**, identificado con la cédula de ciudadanía No. 1.079.172.824 expedida en Campoalegre Huila.

Mediante Auto de trámite con fecha 10 de noviembre de 2018, la doctora, **LILIANA MARCELA GRANADOS PRIETO**, Inspectora de Trabajo y Seguridad Social de la Territorial del Huila, Decreto la práctica de las siguientes pruebas. 1. Solicitar al peticionario que allegue copia de los pagos al sistema de seguridad social en salud, pensión y riesgos laborales del trabajador durante los últimos 3 meses. 2. Solicitar al peticionario que allegue copia de pago de nóminas de los tres últimos meses. 3. Declaración del señor, **EDUARDO OME RODRIGUEZ**, y demás que considere pertinente. 4. Citar a audiencia de conciliación. 5. Practicar las demás pruebas conducentes que surjan directamente del objeto de la presente actuación. **Folio. 18.**

Mediante radicado 08SE2019714100100000679 calendado el 22 de febrero de 2019, la Inspectora Comisionada, comunica a COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO- ENLACE INDUSTRIAL identificado con Nit. 900.302.385-1, el contenido del Auto 1481 de 2018 la práctica de las siguientes pruebas: 1. Solicitar al peticionario que allegue copia de los pagos al sistema de seguridad social en salud, pensión y riesgos laborales del trabajador durante los últimos 3 meses. 2. Solicitar al peticionario que allegue copia de pago de nóminas de los tres últimos meses. 3. Declaración del señor, **EDUARDO OME RODRIGUEZ**, y demás que considere pertinente. 4. Citar a audiencia de conciliación. 5. Practicar las demás pruebas conducentes que surjan directamente del objeto de la presente actuación. **Folio 19.**

Mediante radicados 08SE2019714100100000680 y 08SE2019714100100000678 calendados el 22 de febrero de 2019, la Inspectora Comisionada, requiere al trabajador asociado, **EDUARDO OME RODRIGUEZ**, identificado con la cédula de ciudadanía No. 1.079.172.824 expedida en Campoalegre Huila, para practicar diligencia de carácter administrativo laboral (audiencia de conciliación) al trámite de autorización de despido solicitada por la, COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO- ENLACE INDUSTRIAL identificado con Nit. 900.302.385-1 para el día 7 de marzo de 2019 a las 10.AM. **Folios 20-21.**

Mediante radicado 08SE2019714100100000677 calendado el 22 de febrero de 2019, la Inspectora Comisionada, comunica al trabajador asociado, **EDUARDO OME RODRIGUEZ**, identificado con la cédula de ciudadanía No. 1.079.172.824 expedida en Campoalegre Huila que, la COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO- ENLACE INDUSTRIAL identificado con Nit. 900.302.385-1, requirió ante el Ministerio del Trabajo Dirección Territorial del Huila, autorización de despido del trabajador asociado, **EDUARDO OME RODRIGUEZ**, identificado con la cédula de ciudadanía No. 1.079.172.824 expedida en Campoalegre Huila y le adjunta la solicitud de despido. **Folio 22.**

Mediante oficios calendados el 14 de marzo de 2019, la Inspectora Comisionada, requiere tanto al trabajador asociado, **EDUARDO OME RODRIGUEZ**, identificado con la cédula de ciudadanía No. 1.079.172.824 expedida en Campoalegre Huila como a la, COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO- ENLACE INDUSTRIAL identificado con Nit. 900.302.385-1, para practicar diligencia de carácter administrativo laboral (audiencia de conciliación) al trámite de autorización de despido solicitada por la, COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO- ENLACE INDUSTRIAL identificado con Nit. 900.302.385-1 para el día 6 de mayo de 2019 a las 2 PM. **Folios. 23 -24.**

Mediante Radicado 11EE2019714100100001214 del 29 de marzo de 2019, la señora, **JIMENA REYES TRIANA**, identificada con cedula de Ciudadanía No. 65.699.056, en calidad de representante legal de la, COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO- ENLACE INDUSTRIAL identificado con Nit. 900.302.385-1, solicita nuevamente a la Inspectora quinta de trabajo, autorización para despedir por justa causa al trabajador asociado, **EDUARDO OME RODRIGUEZ**, identificado con la cédula de ciudadanía No. 1.079.172.824 expedida en Campoalegre Huila, ante la imposibilidad de comunicarse con el precitado señor. **Folios 25.**

Mediante Radicado 11EE2019714100100001812 del 14 de mayo de 2019, el señor, **MIGUEL ANGEL QUIÑONEZ CARDENAS**, identificado con cedula de Ciudadanía No. 79.865.488 y con TP 212164 del CSJ, en calidad de apoderado de la, COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO- ENLACE INDUSTRIAL identificado con Nit. 900.302.385-1, informa que envista de que la ARL COLMENA SEGUROS, ya emitió un concepto en donde cierra el caso del señor, **EDUARDO OME RODRIGUEZ**, identificado con la cédula de ciudadanía No. 1.079.172.824 expedida en Campoalegre Huila, solicita por tanto a la inspectora comisionada adelantar los trámites necesarios que puedan llevar al permiso solicitado. **Folios 26-28.**

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se resuelve una autorización de terminación de vínculo asociativo"

Mediante memorando calendarado el 30 de mayo de 2019, dirigido al Coordinador del grupo de atención al usuario y tramites de la Dirección Territorial del Huila, la inspectora comisionada, hace entrega del presente expediente contenido en 28 folios. **Folio 29.**

Mediante Auto Comisorio No 574 calendarado el 16 de julio de 2019, el coordinador del grupo de atención al Ciudadano y Tramites, comisiono a la doctora, **IVONNE ANGELICA PENAGOS GUTIERREZ**, Inspectora de Trabajo y Seguridad Social de la Territorial del Huila, para que continúe con el trámite correspondiente a la autorización para dar por terminado el vínculo laboral entre la, COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO- ENLACE INDUSTRIAL identificado con Nit. 900.302.385-1, de terminación, con el trabajador asociado en estado de disminución física, **EDUARDO OME RODRIGUEZ**, identificado con la cédula de ciudadanía No. 1.079.172.824 expedida en Campoalegre Huila. **Folio. 30.**

Mediante Auto de Tramite fechado el 1 de agosto de 2019, la doctora, **IVONNE ANGELICA PENAGOS GUTIERREZ**, Inspectora de Trabajo y Seguridad Social de la Territorial del Huila, comisionada para continuar con el trámite correspondiente a la autorización para dar por terminado el vínculo laboral entre la, COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO- ENLACE INDUSTRIAL identificado con Nit. 900.302.385-1, de terminación, con el trabajador asociado en estado de disminución física, **EDUARDO OME RODRIGUEZ**, identificado con la cédula de ciudadanía No. 1.079.172.824 expedida en Campoalegre Huila, resolvió avocar conocimiento del auto 574 del 16 de julio de 2019y ordeno practicar las siguientes pruebas a cargo de la COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO- ENLACE INDUSTRIAL identificado con Nit. 900.302.385-1. 1. Copia integra de la hoja de vida del trabajador asociado. 2. Copia de las últimas tres nóminas de pago del trabajador asociado. 3. Copia de los últimos tres meses de pago aportes al sistema general de seguridad social del trabajador asociado. 4. Copia de los registros de no asistencia a laborar en la empresa, ya sean reportes dactilares, planillas, etc del trabajador asociado. **Folio. 31.**

Mediante radicado 8ESE2019724100100002155 del 1 de agosto de 2019, Mediante Auto de Tramite fechado el 1 de agosto de 2019, la doctora, **IVONNE ANGELICA PENAGOS GUTIERREZ**, Inspectora de Trabajo y Seguridad Social de la Territorial del Huila, comisionada, remite a la representante legal de la, COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO- ENLACE INDUSTRIAL identificado con Nit. 900.302.385-1, copia de los Autos 574 del 16 de julio y 748 del 1 de agosto de 2019 y le solicita allegar en un término no menor de 5 días, la siguiente documentación. 1. Copia integra de la hoja de vida del trabajador asociado. 2. Copia de las últimas tres nóminas de pago del trabajador asociado. 3. Copia de los últimos tres meses de pago aportes al sistema general de seguridad social del trabajador asociado. 4. Copia de los registros de no asistencia a laborar en la empresa, ya sean reportes dactilares, planillas, etc del trabajador asociado. **Folios. 32-33.**

Mediante radicado 11EE2019714100100002933 del 12 de agosto de 2019, la señora, **JIMENA REYES TRIANA**, identificada con cedula de Ciudadanía No. 65.699.056, en calidad de representante legal de la, COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO- ENLACE INDUSTRIAL identificado con Nit. 900.302.385-1, ofrece respuesta a la Dirección Territorial del Huila del Ministerio del Trabajo al radicado 8ESE2019724100100002155 del 1 de agosto de 2019 en los siguientes términos: 1. Al requerimiento 1. Documento que la Cooperativa ENLACE INDUSTRIAL procede a anexar. 2. Al requerimiento 2. En cuanto a esta solicitud la Cooperativa no puede allegar el correspondiente documento pues el señor, **EDUARDO OME RODRIGUEZ**, solo presto su fuerza de trabajo durante 7 días que le fueron pagados por el líder de la cuadrilla en la que presto su fuerza de trabajo. 3. Al requerimiento 3. En cuanto a este punto informamos que allegamos copia de las planillas de pago a la seguridad social, que en la actualidad la cooperativa de trabajo asociado ENLACE INDUSTRIAL todavía paga. 4. al requerimiento 4. En cuanto a este punto el señor, **EDUARDO OME RODRIGUEZ**, solo presto su fuerza de trabajo durante siete días, durante ese tiempo nunca presento ausencias ni llegadas tarde, anexamos copia de la solicitud de autorización de despido en donde quedan claros todos los detalles del por qué la cooperativa quiere retirar de sus frentes de trabajo al señor, **EDUARDO OME RODRIGUEZ**, con todos sus anexos. **Folios 34 – 108.**

Mediante radicado 8ESE2019724100100003392 del 7 de noviembre de 2019, la inspectora comisionada, remite al trabajador asociado, **EDUARDO OME RODRIGUEZ**, copia de los Autos 574 del 16 de julio y 748 del 1 de agosto de 2019 y lo requiere para que comparezca ante su despacho el día 15 de noviembre de 2019, con el fin de adelantar diligencia de carácter administrativo laboral. **Folio 109.**

Mediante acta de visita del 18 de noviembre de 2019 realizada por la Inspectora comisionada a las instalaciones de **MOLINO DIANAN** ubicados en el Kilómetro 9 vía Neiva Rivera, fue atendida por el señor, **HERMINSON JAVIER GUTIERREZ**, identificado con c.c. No. 1.079.179.621 EXPEDIDA EN Campoalegre Huila, quien se desempeña como jefe de cuadrilla, una vez explicado el objeto de la visita con respecto a la solicitud de autorización de terminación del vínculo laboral con el señor **EDUARDO OME RORODRIGUEZ**, manifestó: el duro escasamente unos días, estábamos cargando un carro y sintió un jalón en la espalda, se le dieron las instrucciones de como cargar un bulto acá cargamos

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se resuelve una autorización de terminación de vínculo asociativo"

no más de 50 kilos y nos indicó que no trabajaba más y se acostó, ese muchacho era desobligado para el trabajo tocaba estarlo animando para que realizara constantemente su trabajo, el no volvió nunca más a trabajar, termina diciendo que no tiene nada más que agregar. **Folio 110**

Mediante acta de visita del 18 de noviembre de 2019 realizada por la Inspectora comisionada a las instalaciones de MOLINO DIANAN ubicados en el Kilómetro 9 vía Neiva Rivera, fue atendida por el señor, ANDRES MANUEL PAJARO SOLANO, identificado con c.c. No. 19.706.624 expedida en Bosconia Cesar, quien se desempeña como Supervisor de Personal, una vez explicado el objeto de la visita con respecto a la solicitud de autorización de terminación del vínculo laboral con el señor EDUARDO OME RORODRIGUEZ, manifestó: El trabajador ingreso a trabajar desde el 16 de junio de 2018, se ausento el día 22 de junio de 2018 día en que manifestó el accidente de trabajo que sintió un jalón en la cintura al cargar un bulto, se le llamo por que le dieron tres (3) días de incapacidad, tenía que trabajar el 25 de junio de 2018, nunca se presentó, la ARL lo estuvo llamando, se le requirió por correo certificado y nunca contesto para entregarle la ARL, radiografía y terapia pero tampoco contesto desde ese momento no lo hemos visto solo en las demandas laborales, está activo en la nómina y se le paga seguridad social. **Folio 111.**

Mediante tique de devolución del correo 474 que presta servicios al Ministerio nos hacen saber que no fue entregado el radicado 8ESE2019724100100003392 del 7 de noviembre de 2019, por que el señor, EDUARDO OME RODRIGUEZ, no reside en ese lugar. **Folios 112-113.**

Mediante radicado 8ESE2019724100100000965 del 27 de noviembre de 2019, la inspectora comisionada, remite al coordinador del grupo de Atención al Ciudadano y Tramites de la Dirección territorial del Huila el expediente 4493 de 2018.

Mediante Auto Comisorio No 048 calendado el 12 de marzo de 2020, el coordinador del grupo de atención al Ciudadano y Tramites, reasigna a al Inspector de Trabajo y seguridad social, **ISMAEL RAMIREZ FIAGA**, el trámite correspondiente a la autorización para dar por terminado el vínculo laboral entre la, COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO- ENLACE INDUSTRIAL identificado con Nit. 900.302.385-1, de terminación, con el trabajador asociado en estado de disminución física, EDUARDO OME RODRIGUEZ, identificado con la cédula de ciudadanía No. 1.079.172.824 expedida en Campoalegre Huila. **Folio. 145.**

Mediante Auto de Tramite fechado 587 del 16 de marzo de 2020, el inspector comisionado, **ISMAEL RAMIREZ FIAGA**, Inspectora de Trabajo y Seguridad Social de la Territorial del Huila, comisionado para continuar con el trámite correspondiente a la autorización para dar por terminado el vínculo laboral entre la, COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO- ENLACE INDUSTRIAL identificado con Nit. 900.302.385-1, de terminación, con el trabajador asociado en estado de disminución física, EDUARDO OME RODRIGUEZ, identificado con la cédula de ciudadanía No. 1.079.172.824 expedida en Campoalegre Huila, **PRIMERO:** Avocar conocimiento del Auto Comisorio 0428 del 12 de marzo de 2020, correspondiente al trámite administrativo de, autorización de finalización del vínculo Laboral requerido por el empleador, COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO – ENLCE INDUSTRIAL, identificada con NIT. 900.302.385-1 con el trabajador asociado, en presunto estado de debilidad manifiesta señor, EDUARDO OME RODRIGUEZ, identificado con C.C. No. 1. 079.172.824 expedida en Campoalegre Huila. **SEGUNDO:** Proceder con forme a las competencias otorgadas en la Constitución Nacional, la ley, en especial las contenidas en la resolución 2143 del 28 de mayo de 2014, el anexo técnico del Ministerio del trabajo y demás normas concordantes, con el fin de dar trámite final a la presente actuación administrativa. **Folio. 146.**

Mediante Resolución 385 del 12 de marzo de 2020, el Ministerio de Salud y Protección Social declaró la emergencia sanitaria en todo el territorio nacional por causa del COVID-19, y mediante el Decreto 417 del 17 de marzo de 2020, el Gobierno nacional declaró el estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica en todo el territorio nacional, por la crisis generada por el COVID-19, el Ministerio de Trabajo profirió las Resoluciones 0784 y 876 de 2020 que en su artículo primero, literal 1, suspenden los términos procesales en todos los trámites, actuaciones y procedimientos de competencia de las Direcciones Territoriales, tales como averiguaciones preliminares, procedimientos administrativos sancionatorios y sus recursos, desde el 17 de marzo de 2020 y hasta que se supere la Emergencia Sanitaria declarada por el Ministerio de Salud y Protección Social.

Posteriormente con Resolución No. 1590 del 08 de septiembre de 2020, el Ministerio del Trabajo resolvió "Levantar la suspensión de términos para todos los trámites administrativos, y disciplinarios, ordenada mediante Resolución 0784 del 17 de marzo de 2020, modificada por la Resolución 0876 del 1° de abril de 2020", la cual fue publicada en el Diario Oficial N° 51.432 del 09 de septiembre de 2020, fecha a partir de la cual entró en vigor. En este orden, no corrieron

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se resuelve una autorización de terminación de vínculo asociativo"

términos procesales entre el 17 de marzo de 2020 y el 09 de septiembre de 2020, respectivamente, conforme a lo dispuesto al Parágrafo del Artículo 1º de la Resolución No. 1590 del 08 de septiembre de 2020.

CONSIDERACIONES DEL DESPACHO

El artículo 30 del Decreto 4108 del 2 de noviembre de 2011, Resolución 2143 del 28 de mayo de 2014, artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y Ley 1437 de 2011 Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo y la circular Interna 049 de 2019 y demás normas concordantes.

La autorización por parte del Ministerio del Trabajo para la terminación del contrato de trabajo se ajusta a las funciones previstas en la Ley 1610 de 2013, por la cual se regulan algunos aspectos sobre las inspecciones del trabajo y los acuerdos de formalización laboral, y en la Constitución. Al igual que los términos de la Circular 049 del 01 de agosto de 2019, mediante la cual se emiten lineamientos institucionales al respecto de criterios para autorizar la terminación de la relación laboral de trabajadores que se encuentren en condición de discapacidad o debilidad manifiesta por condiciones de salud, criterios que se aplican que se hace extensiva a las diversas estabilidades existentes en nuestro ordenamiento jurídico.

La Ley 1610 de 2013 prevé que a los inspectores del trabajo y la seguridad social, tiene la función de conocer "de los asuntos individuales y colectivos del sector privado", sin supeditarse a las relaciones de trabajo dependientes (artículo 1). Además, dice que, en el desempeño de sus funciones, los inspectores se regirán por la Constitución Política y los Convenios Internacionales sobre Derecho del Trabajo (art. 2). Por su parte la Constitución establece que el trabajo "en todas sus modalidades" goza de la protección especial del Estado (art. 25).

La ley 361 de 1997, Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación <en situación de discapacidad> y se dictan otras disposiciones, establece en su artículo 26, lo siguiente:

"(...) NO DISCRIMINACIÓN A PERSONA EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD. En ningún caso la discapacidad de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación discapacidad sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona en situación de discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su discapacidad salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.

No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su discapacidad, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren. (...)"

Adicionalmente, este Ministerio no es competente para declarar derechos, ni dirimir controversias, ya que es una función de exclusiva competencia de la Rama Judicial del Poder Público, lo anterior de conformidad con el artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual consagra:

"(...) Dichos funcionarios no quedan facultados, sin embargo, para declarar derechos individuales ni definir controversias cuya decisión esté atribuida a los jueces, aunque sí para actuar en esos casos como conciliadores. (...)"

Como resultado de la función proyectora del derecho a la estabilidad laboral reforzada que tiene la autoridad del trabajo en el despido de los trabajadores disminuidos físicamente, la jurisprudencia del máximo órgano constitucional ha recalcado que el Ministerio del Trabajo tiene la obligación de pronunciarse respecto de las autorizaciones de despido que le sean presentadas.

FUERO DE ESTABILIDAD LABORAL REFORZADO POR RAZONES DE SALUD

La protección general a la estabilidad en el empleo de las 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 igualdad real y efectiva, especialmente cuando se trata de personas que, por su situación de salud, se encuentran en una circunstancia de debilidad y por tanto merecen ser tratados como sujetos de amparo especial.

En ese orden las artículos 47, 53 y 54 de la Carta Política y las diversos Convenios e instrumentos internacionales sobre derechos humanos (que hacen parte del bloque de constitucionalidad), establecen el deber para el Estado de

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se resuelve una autorización de terminación de vínculo asociativo"

adelantar políticas de previsión, rehabilitación e integración social para las disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos; propiciando su ubicación y reubicación laboral y el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud, así como la obligación para los empleadores de ofrecer formación y capacitación profesional y técnica a quienes lo requieran.

De igual forma a través de la Ley 361 de 1997, el legislador estableció mecanismos de integración social de las personas en situación de discapacidad y en materia laboral, con fundamento en los principios de no discriminación, solidaridad, igualdad y respeto a la dignidad humana, dispuso entre otras, de manera específica en el artículo 26 ibidem, una protección especial en favor de los trabajadores en condición de discapacidad.

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".

Seguidamente la Ley Estatutaria 1618 de 2013 promueve el ejercicio efectivo de los derechos de las personas en situación de discapacidad o debilidad manifiesta, mediante la adopción de medidas de inclusión, acciones afirmativas y ajustes razonables, eliminando toda forma de discriminación por razón al estado de salud de las personas.

De otro lado, mediante las Sentencias T-100 de 1994; C-531 de 2000; T-837 de 2000; T-198 de 2006; T-03 de 2010; T-936 de 2009, T-039 de 2010; C- 824 de 2011; T-211 de 2012, T-313 de 2012, T-041 de 2014, T-673 de 2014, T- 877 de 2014, T-098 de 2015, T-692 de 2015, SU 049 de 2017, T-305 de 2018, T-041 de 2019 y C- 200 de 2019 el Alto Tribunal ha reiterado la protección especial y la estabilidad laboral reforzada del trabajador en estado de discapacidad o debilidad manifiesta y ha definido las siguientes reglas jurídicas, a saber: "(i) bajo ninguna circunstancia, la discapacidad podrá obstaculizar la vinculación de una persona, a menos que se demuestre una incompatibilidad insuperable en el cargo que va a desempeñar; (ii) ningún individuo que se encuentre en estado de discapacidad puede ser retirado del servicio por razón de su limitación, y (iii) en todo caso, quien fuere despedido prescindiendo de la autorización del inspector del trabajo tendrá derecho a una indemnización equivalente a 180 días de salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a las que hubiera lugar.

En igual sentido en reciente pronunciamiento la Corte Constitucional, en Sentencia C-200 de 2019 indicó: "Bajo este criterio, se declarara la exequibilidad del numeral 15 del literal A) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, únicamente para 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 sólo es eficaz en la medida en que se obtenga la respectiva autorización "

Indicó la Corte Constitucional en la sentencia mencionada anteriormente que "Es importante agregar que la intervención del inspector no desplaza al juez, quien puede asumir, cuando corresponda, el conocimiento del litigio que se trate para determinar si realmente hubo la justa causa invocada por el empleador. Efectivamente, si el inspector del trabajo otorga el permiso, este constituye una presunción de la existencia de un despido justo, pero se trata de una presunción que puede ser desvirtuada ante el juez correspondiente. Además, su actuación también está sometida a control, como la de cualquier autoridad en el Estado Social de Derecho. Con todo, es indiscutible que el reconocimiento del cambio de significación material de la Constitución que ha dado lugar a este fallo, permite que asuntos que han generado altísima litigiosidad constitucional ahora sean atendidos por una autoridad administrativa, con lo que se maximiza la eficacia del Estado y la efectividad de los derechos fundamenta/es de los involucrados (art. 2° superior)".

Más recientemente, la Sala Laboral de la Honorable Corte Suprema de Justicia se pronunció a través de la Sentencia SL-1360 de 2018, y consagra que "...Las personas con discapacidad históricamente han encontrado un sinnúmero de obstáculos para interactuar e integrarse a la vida social y laboral en idénticas condiciones que los demás. A pesar de los avances en su protección aún subsisten prejuicios, estereotipos y prácticas que impiden el goce de sus derechos humanos y libertades fundamentales. Para contrarrestar la desventaja social de las personas con discapacidad y garantizar su inclusión, se han proferido diferentes normas a nivel nacional y supranacional orientadas a la sensibilización de la sociedad en general y a promover su participación en los ámbitos civil, político, económico, social y cultural. Así, a nivel local el artículo 13 de la Constitución Política de Colombia fija en cabeza del Estado el deber de promover «las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptar medidas en favor de grupos discriminados o marginados», a la par de proteger especialmente «a aquellas personas que, por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta». Por su parte, el artículo 47 le ordena adelantar «una política de previsión, rehabilitación e integración social para los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, a quienes se prestará la atención especializada que requieran» y el 54 le impone el deber de «garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud». En similar dirección se han proferido normas internas

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se resuelve una autorización de terminación de vínculo asociativo"

como la Ley 361 de 1997 y, recientemente, la Ley 1618 de 2013, a través de las cuales se establecen reglas, medidas de inclusión, acciones afirmativas y ajustes institucionales encaminados a garantizar y asegurar el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con discapacidad. A nivel internacional el plexo normativo es muy amplio. Cabe destacar dos convenios, uno regional y otro mundial: la Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad de la OEA, y la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, adoptada por la ONU, ambos diseñados con el fin de promover y proteger los derechos y la dignidad de las personas con discapacidad y alentar su participación igualitaria. Las medidas adoptadas en favor de las personas con discapacidad tienen una particular proyección en el campo laboral, donde de forma idéntica a otros ámbitos sociales, se asientan fuertes actitudes, estructuras y prácticas empresariales tendientes a anular o dejar sin efecto el reconocimiento y disfrute de los derechos de los trabajadores con deficiencias físicas, sensoriales y mentales. Estas actitudes y prácticas, unas veces manifiestas, otras más sutiles o aparentemente neutras, se ponen en marcha en diversas etapas del trabajo: la selección, contratación y empleo, continuidad, promoción y el suministro de condiciones laborales seguras y saludables. Por ello, para hacerles frente y disuadir su uso, se ha acudido no solo a su prohibición sino también al establecimiento de acciones, medidas, reglas especiales de estabilidad reforzada, presunciones legales, autorizaciones o sanciones..." Es así como dicha decisión protege al trabajador con discapacidad en la fase de extinción del vínculo laboral, el cual tiene la finalidad de salvaguardar su estabilidad frente a comportamientos discriminatorios.

En ese panorama legal, surge el deber para todo empleador que requiera despedir a un trabajador en condición de discapacidad o de debilidad manifiesta de atender los parámetros jurisprudenciales esbozados por la H. Corte Constitucional, a efectos de verificar si se encuentra protegido con el fuero de estabilidad laboral reforzada y determinar así, las consecuencias jurídicas y sociales que tal circunstancia connota, verbigracia la obligación de solicitar permiso para terminar la relación laboral, ante el Ministerio del Trabajo.

Asimismo es preciso indicar que las actuaciones que realiza el Ministerio del Trabajo en esta materia solo obedecen al mandato legal que lo ordena, el cual faculta y limita al inspector del trabajo para que verifique, constate y analice si la solicitud de autorización de despido se encuentra soportada y ajustada a los supuestos normativos, mas no para que califique o declare derechos, así como validación o ratificación de la ocurrencia de los hechos que constituyen la justa causa invocada por el empleador.

Considerando que la estabilidad laboral reforzada cobija a todo aquel que presente una situación de salud que le impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores y por tanto su alcance "no se limita a quienes han sido calificados con una pérdida de capacidad laboral o cuenten con certificación que acredite el porcentaje en que han perdido su fuerza laboral, vale la pena indicar que a través de Sentencia T-041 de 2019 la Corte Constitucional estableció con claridad, quienes pueden ser considerados como sujetos en circunstancia de debilidad manifiesta por motivos de salud, así: "[...] un trabajador que: "i) pueda catalogarse como persona con discapacidad, ii) con disminución física, psíquica o sensorial en un grado relevante, y (iii) en general todas aquellos que (a) tengan una afectación grave en su salud; (b) esa circunstancia /es 'impida o dificulte' 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, estando en circunstancias de debilidad manifiesta y, por tanto, tiene derecho a la 'estabilidad laboral reforzada [...]."

ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA EN LA COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO.

La estabilidad reforzada es un derecho fundamental, consagrado en la Constitución nacional artículos 13,43,47, 53, que implica un especial trato para las personas que laboran y no están en las mismas condiciones de quien no padece ningún tipo de dificultad.

Se configura la estabilidad laboral reforzada cuando la persona se encuentra en condición de debilidad manifiesta o indefensión como resultado del padecer una afección o alguna enfermedad que afecta su estado de salud ya sea por un accidente, enfermedad común o por enfermedad profesional, que dificulte realizar sus labores

Esta protección surge a partir del principio de solidaridad social que es obligación del Estado y de los mismos particulares proteger a estas personas que se encuentran en una condición de debilidad manifiesta.

Están en condición de debilidad manifiesta las mujeres embarazadas, los discapacitados y las personas aforadas, por disposición constitucional. La Corte ha considerado por ejemplo expresamente que quienes padecen el síndrome VIH se encuentran de debilidad manifiesta dada la gravedad de la enfermedad. Sentencia T-295 de 2008.

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se resuelve una autorización de terminación de vínculo asociativo"

La Corte Constitucional ha señalado que la Cooperativa de Trabajo Asociado y las Precooperativas, sin ser relevante el tipo de vínculo laboral que desarrollen, están en la obligación de garantizar la estabilidad laboral reforzada del asociado, cuando este se encuentre en una circunstancia de debilidad manifiesta. Sentencia de la Corte Constitucional T-490-10, entre otras.

Si bien la -CTAS- no se rigen por el Código Sustantivo del Trabajo, la Corte Constitucional ha señalado como por mandato legal están en la obligación de cumplir con las garantías laborales en los siguientes asuntos: seguridad social (salud, pensiones, riesgos profesionales) Art 6 Ley 1233 de 2008, maternidad Art 3 ley 1233, adolescentes trabajadores. Ley 1233 de 2008. Art 3, y estabilidad laboral reforzada de los sujetos de especial protección constitucional. Como lo referencio en la sentencia T-004 de 2010, entre otras.

En resumen, las cooperativas asociativas de trabajo no pueden ampararse de manera aparente en la ley que las regula, para desconocer derechos fundamentales de sus asociados. Por mandato legal, están en la obligación de cumplir con la legislación laboral en asuntos de seguridad social, maternidad, adolescentes trabajadores y estabilidad laboral reforzada de los sujetos de especial protección constitucional. Por tanto, de incurrir en prácticas distintas a las propias del desarrollo de su objeto social, estarán sometidas a las sanciones correspondientes por las entidades competentes. Entidades como la Superintendencia de la Economía Solidaria y el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, así como los jueces ordinarios y de tutela están en la obligación de velar porque las cooperativas de trabajo asociado no se conviertan en herramientas para el desconocimiento de los derechos fundamentales de los trabajadores y, por esta vía, para la deslaboralización del país.

RESOLUCION DEL CASO CONCRETO.

Una vez analizando los fundamentos de orden de derecho y, de hecho, conforme a los pronunciamientos jurisprudenciales existentes, corresponde a este despacho emitir acto administrativo tendiente a resolver la petición de LA COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO ENLACE INDUSTRIAL, y el asociado Eduardo Ome Rodríguez.

Del estudio de las pruebas obrantes en el expediente, y teniendo en cuenta la solicitud de la Cooperativa de dar por terminado el vínculo asociativo con el señor Ome Rodríguez, por la ausencia injustificada por más de 124 días. Así mismo, se procede a verificar si la Cooperativa agoto el procedimiento del proceso disciplinario, o sí, por el contrario, durante la actuación adelantada se vulnero el debido proceso del asociado. Conforme con lo anterior, se procederá a realizar un análisis del comportamiento del empleador, para establecer si se cumplieron con los postulados establecidos por la Honorable Corte Constitucional al respecto.

En primer lugar, respecto a la existencia de la comunicación formal de la apertura del proceso disciplinario a la persona a quien se imputan las conductas posibles de sanción, el término durante el cual el acusado pueda formular sus descargos y la formulación de cargos del imputado, no se tiene material probatorio que indique el agotamiento de dicha etapa del proceso disciplinario laboral.

En cuanto al traslado al imputado de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados, se evidencia, la inexistencia de dicho traslado.

El pronunciamiento definitivo de las autoridades competentes mediante un acto motivado y congruente y la imposición de una sanción proporcional a los hechos que la motivaron; sobre estos puntos, se tiene que la cooperativa no impuso una sanción al asociado y/o no fue aportada dentro de la actuación administrativa adelantada. Bajo ningún entendido, la normatividad que sustenta el fuero de estabilidad laboral por debilidad manifiesta condiciona la imposición de una sanción disciplinaria a la autorización de la autoridad administrativa laboral, por el contrario, se condiciona es la aplicación y/o materialización de la sanción disciplinaria de terminación del vínculo jurídico o de una persona ampara por fuero de estabilidad laboral, sin que se cuente con el aval del Ministerio del Trabajo. Dicha estructuración tiene una lógica, ya que, durante el acto de imposición de la sanción disciplinaria, se pueden birlan el derecho fundamental al debido proceso del trabajador y es precisamente dicho derecho fundamental, el que se verifica en el trámite de autorización de terminación de vínculo amparado por la protección Constitucional que es instruido por el Inspector del Trabajo y Seguridad Social.

En el caso sub examine, se evidencia que después de realizado el análisis de la parte procedimental, no se dio aplicación plena a los postulados de la línea jurisprudencial construida por la Honorable Corte Constitucional sobre el debido proceso en el ámbito del proceso disciplinario, con el objetivo de autorizar la terminación de la relación asociativa. Así las cosas, el proceso sancionatorio se debe desarrollar cumpliendo unos parámetros, entre estos, las diversas etapas que resuelve de fondo el proceso disciplinario, deben ajustarse a un procedimiento propio, el cual fue diseñado para amparar las garantías del asociado encausado, haciendo efectivos los derechos constitucionales y

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se resuelve una autorización de terminación de vínculo asociativo"

legales a la defensa a controvertir la prueba y al debido proceso, so pena de viciar lo actuado y que de estas diligencias no se puede desprender una sanción válida, dentro del ordenamiento legal.

La jurisprudencia ha señalado, que el precepto constitucional del artículo 29 de la Constitución Política, dispone que el debido proceso se aplica a todas las actuaciones policiales y administrativas, conlleva, que en todos los casos donde se haga uso de la facultad disciplinaria, entendiéndola como la prerrogativa de un sujeto para imponer sanciones o castigos, deben ser observados y aplicadas las formalidades mínimas del debido proceso, en tal virtud, se ha determinado que este mandato no solo involucra u obliga a las autoridades públicas en el sentido amplio del término, sino a particulares que se arrogan esta facultad, como una forma de mantener un principio de orden al interior de sus organizaciones.

Mediante oficio con número de radicado 08SE201812030000000799, el Ministerio del Trabajo en concepto emitido aclara, al respecto: "(...) en cualquiera de las causales citadas el empleador debe demostrar la ocurrencia de la misma y no solo alegarla, lo que en el caso consultado implica demostrar en cuál de las causales fundamenta su despido para que no se constituya en ilegal y dé lugar al pago de una indemnización contemplada en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo

Debe existir un equilibrio entre el uso que pueden hacer de la facultad para finalizar el vínculo laboral y la garantía que un inspector del trabajo brinda a los derechos de los trabajadores para evitar que se tomen decisiones arbitrarias irrazonables o desproporcionadas. La estabilidad laboral reforzada no elimina la facultad de terminar la relación laboral, sino que obliga a que se use a la luz de la Constitución.

En mérito de lo expuesto, LA COORDINACION DEL GRUPO DE ATENCION AL CIUDADANO Y TRAMITES DE LA TERRITORIAL DEL HUILA DEL MINISTERIO DEL TRABAJO, en ejercicio de sus funciones y por autoridad de la Ley,

En mérito de lo expuesto este Despacho,

RESUELVE:

PRIMERO: NO AUTORIZAR, la finalización del vínculo asociativo existente entre la COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO ENLACE INDUSTRIAL, identificado con NIT. 900.302.385-1, conforme con la solicitud de autorización de finalización de vínculo asociativo con Eduardo Ome Rodríguez, identificado con la cédula de ciudadanía No. 1079172824 expedida en Campoalegre, amparado en el principio constitucional de la estabilidad ocupacional reforzada, conforme a los motivos expuestos en la parte considerativa de la presente resolución.

SEGUNDO: Contra el presente acto administrativo procede el recurso de reposición ante el Coordinador del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites, y en subsidio el de apelación ante el Director Territorial Huila, los cuales deberán interponerse por escrito en la diligencia de notificación personal, o dentro de los diez (10) días siguientes a ella, a la notificación por aviso, o al vencimiento del término de publicación, según el caso, de conformidad con el artículo 76 y siguientes de la ley 1437 de 2011.

TERCERO: Notifíquese el presente acto administrativo a los jurídicamente interesados de acuerdo a la Ley.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE



{*FIRMA*}

LUIS HERMINSO ARDILA CALDERON
Coordinador Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites

Primera copia autentica.

