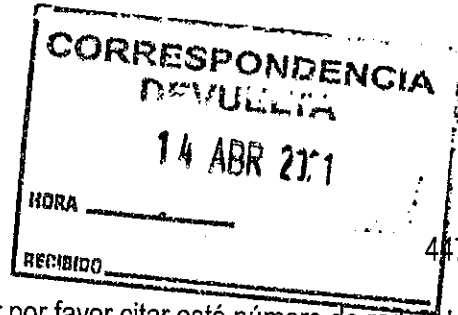




El empleo es de todos Mintrabajo

*fora
fora*



Al responder por favor citar este número de radicado Expediente 7168001-000525 9/4/2019

Bucaramanga, 09 abril de 2021

Remite
 Nombre Razón Social: MINISTERIO DEL TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL
 Dirección: CALLE 31 NO. 13-71
 Ciudad: BUCARAMANGA, SANTANDER
 Departamento: SANTANDER
 Código postal: 580006286
 Envío: Y927071135100

Destinatario
 Nombre Razón Social: YAZMIN EMILCE GOMEZ
 Dirección: CALESTANA 313 NUEVO SOTOMAYOR
 Ciudad: BUCARAMANGA, SANTANDER
 Departamento: SANTANDER
 Código postal: 5800003206
 Fecha admisión: 09/04/2021 16:04:24

Señores
REPRESENTANTE LEGAL Y/O QUIEN HAGA SUS VECES
YAZMIN EMILCE GOMEZ
CALLE 51A Nº 31 - 23 NUEVO SOTOMAYOR
BUCARÁMANGA, SANTANDER

ASUNTO: COMUNICACIÓN RESOLUCION 000291 de 31 MARZO DE 2021
EXPEDIENTE 7168001-000525 de fecha 9/4/2019

Respetados Señores:

En forma atenta me permito comunicar **RESOLUCION 000291 de 31 MARZO DE 2021** POR EL CUAL SE RESUELVE RECURSO DE REPOSICION el presente acto **CONCEDE EFECTO SUSPENSIVO RECURSO DE APELACION**, lo anterior para su conocimiento y fines pertinentes.

Lo anterior para su conocimiento y fines pertinentes.

Cordialmente,

*Laura Berbeo A**
LAURA DANIELA BERBEO ARDILA
AUXILIAR ADMINISTRATIVO

Anexos: OCHO (8) Folios
Elaboro: Laura B.
Revisó: Laura B.

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

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

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

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



*4/ Revisado
16/04/21
5:00pm*





MINISTERIO DEL TRABAJO
DIRECCION TERRITORIAL DE SANTANDER
GRUPO DE ATENCION AL CIUDADANO Y TRÁMITES

RESOLUCION No. **000291**
31 MAR 2021

"Por la cual se decide un Recurso de Reposición"

LA COORDINACION DEL GRUPO DE ATENCIÓN AL CIUDADANO Y TRÁMITES DE LA DIRECCIÓN TERRITORIAL DE SANTANDER DEL MINISTERIO DEL TRABAJO, en uso de sus facultades legales y en especial de las conferidas por Ley 1437 de 2011, la Ley 361 de 1997 y el Decreto 4108 del 2 de noviembre de 2011, la Resolución 0404 de 2012 modificado parcialmente por la Resolución 02143 del 2014, y,

CONSIDERANDO:

Expediente: 7168001-000525 del 04 de septiembre de 2019
Radicado: 01EE2019716800100008502 de 20 de agosto de 2019
Solicitante: LOGISTICA INSTITUCIONAL COLOMBIANA S.A.S. Sigla LINCO S.A.S.
Trabajador: YAZMIN EMILCE GOMEZ
Trámite: Autorización para terminación de contrato de trabajador en estado de discapacidad

Mediante escrito radicado ante esta Dirección Territorial con No. 01EE2019716800100008502 del 04 de Septiembre de 2019, el Doctor (a): MIGUEL ANGEL MARQUEZ SERRANO, apoderado de la empresa LOGISTICA INSTITUCIONAL COLOMBIANA S.A.S. Sigla LINCO S.A.S., identificada con el Nit: 900127675-2 representada legalmente por la Señora CLAUDIA PATRICIA NAVARRO NAVARRO, identificada con la Cedula de Ciudadanía No. 63.444.427 de Piedecuesta, solicita autorización para terminación del contrato de trabajo del señor(a) JAZMIN EMILCE GOMEZ, identificada con Cedula de Ciudadanía No. 37.863.113, quien se encuentra amparada por fuero de estabilidad reforzada o debilidad manifiesta y/o discapacidad según afirma el apoderado del empleador, en síntesis, lo siguiente: (folio 1 a 5 más anexos folios 6 a 72).

Fundamento de la petición:

Manifiesta el apoderado que solicita se conceda el permiso para despedir a la SEÑORA JAZMIN EMILCE GOMEZ, trabajadora de la empresa LOGISTICA INSTITUCIONAL COLOMBIANA S.A.S. Sigla LINCO S.A.S., "...por **SITUACIONES DE SALUD TOTALMENTE INCOMPATIBLES CON LAS FUNCIONES PARA LAS CUALES FUE CONTRATADA, ASI COMO DE LA IMPOSIBILIDAD MATERIAL DE EFECTUAR SU REUBICACION.**"

Extremos laborales:

En cuanto a los extremos laborales, esgrime el solicitante que el día 06 de febrero de 2014, inicio relación laboral entre la Señora JAZMIN EMILCE GOMEZ, trabajadora de la empresa LOGISTICA INSTITUCIONAL COLOMBIANA S.A.S.

Cargo del trabajador:

Auxiliar de Servicios Generales.

Sistema de Seguridad Social Integral:

Dice el peticionario que la trabajadora fue afiliada al Sistema de Seguridad Social desde el inicio del contrato laboral y se la han pagado los aportes de forma continua.

"Por la cual se decide un Recurso de Reposición"**Diagnóstico médico ocupacional del trabajador**

Manifiesta en la solicitud, que la trabajadora fue diagnosticada con un síndrome de vaso – vagal, que el día 4 de julio de 2019, la valoración médico ocupacional de la Señora Gómez, arroja recomendaciones y restricciones laborales y para el cargo ocupado por la trabajadora se identifican los diversos riesgos a los cuales está expuesta en razón a sus labores.

Las patologías que aquejan a la trabajadora pueden ser agravadas por el cumplimiento de sus funciones laborales.

Cargos existentes en la empresa:

Dice el peticionario que hay imposibilidad de ocupar otro cargo y que los cargos de la empresa, son los siguientes:

Cargos Administrativos.
Auxiliar de Servicios Generales.
Auxiliar de Lavandería.
Cocinero 1 y 2.
Camarero.
Cajero.

Con ocasión a lo anterior la Coordinación del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites mediante Auto 002275 de 04 de septiembre de 2019, comisionó a la Dra. INGRID ROCIO ACEVEDO ROA Inspectora de Trabajo asignada al Grupo Atención al Ciudadano y Trámites de la Dirección Territorial de Santander, para que adelante el correspondiente trámite administrativo laboral. (Folio 159)

Que analizado el acervo probatorio que conforma la solicitud y anexos allegados con ocasión a los requerimientos de la Coordinación y de la funcionaria comisionada para adelantar la Actuación Administrativa, decide proyectar el acto administrativo para su modificación y aprobación del Coordinador del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámite, quien resuelve la petición mediante la **Resolución No. 001657 de 29 de noviembre de 2019** que en su Artículo Primero resolvió:

"ARTÍCULO PRIMERO. NEGAR la terminación del contrato de trabajo suscrito por las señoras JAZMIN EMILCE GOMEZ, identificada con C.C. No. 37863113, en calidad de trabajadora y la señora la Señora CLAUDIA PATRICIA NAVARRO NAVARRO, identificada con la Cedula de Ciudadanía No. 63.444.42, representante legal de la empresa LOGISTICA INSTITUCIONAL COLOMBIANA S.A.S. Sigla LINCO S.A.S., y/o quien haga sus veces, con NIT. 900127675, por las razones expuestas en la parte motiva del presente proveído..."

Que luego de emitida la resolución antes aludida, el despacho competente procedió a surtir el proceso de notificación a las partes, siendo así que mediante escrito radicado con el número 01EE2019716800100012649 del 20 de Diciembre de 2019, el Doctor MIGUEL ANGEL MARQUEZ SERRANO, apoderado de la empresa LOGISTICA INSTITUCIONAL COLOMBIANA S.A.S. Sigla LINCO S.A.S., identificada con el Nit: 900127675-2 interpone Recurso de Reposición y en Subsidio de Apelación en contra de la **Resolución 001657 del 29 de Noviembre de 2019**. (FOLIO 163 a 168).

Con ocasión a lo anterior, se procede por parte de este despacho a realizar el siguiente análisis:

PARA RESOLVER ESTE DESPACHO CONSIDERA:

En cumplimiento de las facultades legales, encuentra el despacho que es procedente el estudio del recurso propuesto contra la Resolución No. 0001467 de fecha 31/10/2019, de conformidad con lo dispuesto por los artículos 74, 76 y 77 del C.P.A.C.A - Ley 1437 de 2011, ostenta la competencia para RESOLVER EL RECURSO DE REPOSICIÓN invocado; por consiguiente, el despacho procederá a pronunciarse de la siguiente forma:

"Por la cual se decide un Recurso de Reposición"

FUNDAMENTOS Y CONSIDERACIONES

En lo concerniente al DEBIDO PROCESO:

Se debe precisar que todas las actuaciones surtidas dentro del presente trámite administrativo han girado en torno al cumplimiento de las normas constitucionales y procesales aplicables a la materia, por lo tanto, se garantizó el debido proceso y derecho de defensa; encontramos dentro del plenario que se surtieron todas y cada una de las notificaciones y comunicaciones a que había lugar, tales como:

Auto No. 002275 del 04/09/2019, mediante el cual ordena la apertura del trámite administrativo y comisiona Inspector de Trabajo para que impulse el procedimiento administrativo; y se ordena surtir las comunicaciones a las partes jurídicamente interesadas. (Folio 73).

Oficio de fecha 09/09/2019, el despacho comunica la apertura del trámite administrativo a la señora YAZMIN EMILCE GOMEZ y se le corre traslado para que haga uso de su derecho de defensa, contando con un término de diez (10) días calendario para presentar las pruebas que considere necesarias. (Folio 75).

Oficio de fecha 09/09/2019, el despacho comunica la apertura del trámite administrativo al apoderado de la empresa LOGISTICA INSTITUCIONAL COLOMBIANA S.A.S. Sigla LINCO S.A.S., enviando copia del auto donde ordena la práctica de las pruebas que el despacho considero pertinentes y necesarias para la toma de la decisión. (Folio 76).

Que el Dr. el Doctor MIGUEL ANGEL MARQUEZ SERRANO, apoderado de la empresa LOGISTICA INSTITUCIONAL COLOMBIANA S.A.S. Sigla LINCO S.A.S., por medio de radicado No. 01EE2019716800100009571 del 18/09/2019, entrega la documentación solicitada por el despacho por medio del Auto No. 002275 del 04/09/2019 dentro de la solicitud de terminación de contrato de trabajo para trabajador en estado de debilidad manifiesta. (Folio 77 a 95).

EN LO CONCERNIENTE A LA COMPETENCIA:

Vale la pena recordar que los funcionarios del Ministerio del Trabajo tienen competencia para AUTORIZAR o NO, la terminación de un contrato de trabajo bajo las ritualidades del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, y de protección ante cualquier asomo de vulneración del principio de estabilidad laboral reforzada, teniendo como sustento la Sentencia T-313 de 2012 de la honorable Corte Constitucional, concordante con la misma corporación en la Sentencia C- 531 de 2000, que señaló:

"[...] el requerimiento de la autorización de la oficina de Trabajo para proceder al despido o terminación del contrato de trabajo debe entenderse como una intervención de la autoridad pública encargada de promover y garantizar el derecho al trabajo según el ordenamiento jurídico nacional e internacional vigente sobre estas materias, para corroborar la situación fáctica que describe dicha causa legal de despido y proteger así al trabajador [...]"

En resumen, el Ministerio de Trabajo tiene que pronunciarse respecto de la solicitud de autorización que realiza el empleador acerca del despido de una persona en situación de discapacidad, esto debido a la especial protección constitucional de la que gozan los mencionados.

Además, esta obligación no constituye una mera formalidad sin sentido, por lo cual no es dable que el Ministerio cumpla con este deber señalando que se abstiene de emitir pronunciamiento alguno, pues éste tiene la obligación de analizar el caso y emitir su concepto favorable o no respecto del tema cuestionado. De igual manera, en los casos en los cuales se alegue una justa causa por parte del empleador, el Ministerio del Trabajo debe verificar si existe o no la misma, esto en razón a la especial protección que tienen las personas que se encuentran en situación de discapacidad y, así mismo debe verificar si en realidad el despido se debe a esta situación o es en razón de su discapacidad" (Negrita y subrayas del Despacho).

31 MAR 2021

"Por la cual se decide un Recurso de Reposición"**DEL RECURSO PRESENTADO:**

- De los argumentos esgrimidos por el Doctor MIGUEL ANGEL MARQUEZ SERRANO, apoderado de la empresa LOGISTICA INSTITUCIONAL COLOMBIANA S.A.S. Sigla LINCO S.A.S., a continuación, se traen a contexto, (folio 63 al 74).

Se refiere a las consideraciones del Ministerio del Trabajo en Primera Instancia, en los siguientes términos:

(...) La resolución atacada funda su decisión en la falta de un análisis de puesto de trabajo (APT) que señale la incompatibilidad del estado de salud del trabajador con los diferentes cargos existentes en la sociedad LINCO S.A.S. al respecto, nos permitimos recordar al despacho que el APT no tiene como fin determinar si un trabajador ostenta las aptitudes, habilidades y competencias para desempeñar un cargo específico, en su lugar, dicho estudio busca identificar el grado de exposición de un factor de riesgo determinado, establecido recomendaciones para su control e intervención.

Así las cosas, carece de fundamento la decisión atacada, al fundarse únicamente en la inexistencia de documentos que no tienen el alcance imaginado por el despacho, pues se insiste, el APT no concluye la idoneidad de un trabajador para el desempeño de determinadas funciones.

Ahora bien, al expediente sí obran pruebas documentales que permiten determinar la incompatibilidad de los cargos existentes en la empresa que represento, con el estado de salud de la señora Emilce Gómez, estos son: i) Profesiograma, que tiene como finalidad establecer (entre otras) las capacidades físicas y mentales requeridas para cada cargo, así como los riesgos a los que se verá expuesto el trabajador, documento que es elaborado por un especialista en SST; al cruzar este documento con la historia clínica y recomendaciones ocupacionales de la señora Gómez, salta a la vista la incompatibilidad de su estado de salud con los cargos existentes en la empresa que represento; ii) Manual de funciones, al igual que el anterior, permite hacer un análisis que determine la incompatibilidad de las restricciones y recomendaciones laborales de la trabajadora con las funciones laborales para las cuales podría aplicar, pues, no sobra resaltar que algunos cargos no pueden ser cumplidos por la actora en razón a su formación académica, siendo así excluidos de cualquier consideración de reubicación; iii) Matriz de identificación de peligros y valoraciones de riesgos, documento elaborado por un profesional o especialista en SST en el que se detallan las funciones de cada cargo, los riesgos existentes, medios de control e incidencia en el trabajador, documento del que también se puede extraer la incompatibilidad del estado de salud de la trabajadora, con los riesgos existentes en cada uno de los cargos existentes en la empresa.

Ninguno de los documentos señalados fue valorado por el despacho, deduciendo de ello que para esta autoridad administrativa el APT es la única prueba que permite verificar la incompatibilidad del cargo con el estado de salud del trabajador, aun cuando no existe norma alguna que establezca una tarifa probatoria del orden esgrimido por esta oficina del trabajo.

Por último, recordamos al despacho que su competencia gira en torno a verificar que la razón de la terminación del contrato de trabajo no se encuentra precedida de un trato discriminatorio en contra del trabajador, para lo cual se aportaron suficientes pruebas que demuestran de manera objetiva una situación incompatible entre el estado de salud del trabajador, sus competencias y aptitudes, en relación con los cargos existentes en la sociedad LINCO S.A.S

Por todo lo anterior, respetuosamente estamos solicitando al señor Inspector, se revoque en su totalidad la Resolución 001657 de 29 de noviembre de 2019, y en su lugar se autorice la terminación del contrato de trabajo de la señora YAZMIN EMILCE GOMEZ, en razón a que su estado de salud resulta incompatible con las funciones a realizar.

Reitero que estoy interponiendo con el presente RECURSO DE REPOSICION EN SUBSIDIO EL RECURSO DE APELACION, a fin de que sea el inmediato superior el que resuelva la revocatoria solicitada. (...)

CONSIDERACIONES DEL DESPACHO RESPECTO DEL RECURSO PRESENTADO:

En primer lugar, es necesario traer a colación de manera general lo estipulado en las normas laborales, constitucionales respecto del despido o terminación del contrato del trabajador en ESTADO DE DEBILIDAD MANIFIESTA, deficiencia, discapacidad, incapacidad permanente parcial, invalidez y minusvalía, que se enmarca según lo establecido en el Artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Atendiendo lo anterior, se trae a colación lo señalado en el **Artículo 13º de la Constitución Política de Colombia** que dispone:

"Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica.

"Por la cual se decide un Recurso de Reposición"

El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados.

El Estado protegerá especialmente a aquellas personas que, por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan." (Subrayado del despacho).

El anterior artículo se ha planteado como el desarrollo del Estado Social de Derecho, que prevé una protección especial a un cierto grupo de personas dadas sus características particulares de indefensión y vulnerabilidad, como es el caso de los trabajadores con una deficiencia.

Como desarrollo del Artículo Primero de la Constitución Política, nace el **Principio de solidaridad** en nuestro Estado Social de Derecho, en virtud del cual, tanto el Estado como la sociedad deben observar una serie de deberes para el logro de los fines esenciales de la organización política, es decir, que tanto el Estado como los particulares son responsables de proteger los derechos fundamentales e implica una cooperación y un apoyo mutuo entre las personas y los grupos sociales. Se trata de un principio que, sin duda, recuerda la vocación humana de vivir en sociedad y resalta la necesidad de la cooperación mutua para alcanzar el bienestar y la tranquilidad, y entraña un valor superior que sitúa la interpretación de los derechos fundamentales en la exigencia para los Empleadores de asumir ciertos deberes que contribuyan a la materialización del principio de la estabilidad laboral y, por ende, la obligación de no discriminar al trabajador discapacitado, garantizando la estabilidad del vínculo laboral señalada expresamente en el artículo 53 de la Constitución Política.

Tal como lo ha expuesto la Corte Constitucional en **Sentencia T-234 del 26 de marzo de 2010**: "*no existe un derecho fundamental a la conservación del trabajo o a permanecer determinado tiempo en cierto empleo. No obstante, en virtud de las particulares garantías que señala la Constitución, algunos sujetos tienen especial protección a su estabilidad laboral. En esa medida no se les puede desvincular laboralmente mientras no exista una especial autorización de la oficina del trabajo o del juez. Es el caso de las mujeres en estado de embarazo, los trabajadores aforados, las personas limitadas –por la debilidad manifiesta en que se encuentran.*", pues en tales casos, la protección de sus derechos, salvo circunstancias excepcionales, se encuentra por encima de los intereses del empresario, en virtud de los mandatos de especial protección contenidos en los artículos 13 y 47, y el principio de solidaridad social.

Continúa manifestando la Corte que: "*Todo lo anterior lleva a esta Sala a confirmar su jurisprudencia en torno a la cual, en virtud del derecho a la estabilidad laboral reforzada, el trabajador que se encuentre en una situación de debilidad manifiesta como resultado de la afectación de su salud tiene derecho a conservar su trabajo; a no ser despedido en razón de su situación de vulnerabilidad; a permanecer en él hasta que se configure una causal objetiva que amerite su desvinculación laboral; y a que dicha causal sea previamente verificada y consentida por la autoridad laboral competente." (Subrayado del despacho).*

Precisamente por tratarse de derechos fundamentales con multiplicidad de obligados se plantea una indeterminación en uno de los elementos de la estructura del derecho, a saber, de la cadena de obligados y su orden de prelación. La familia, la sociedad y el Estado son los llamados conjuntamente a cumplir con las obligaciones correlativas. Ya la concreción del alcance de las respectivas colocadas en cabeza de cada uno de los obligados es una decisión que corresponde al legislador".

Es importante establecer que en relación con la protección del trabajador incapacitado, discapacitado o limitado, la empresa no puede dar por terminado el vínculo laboral de un trabajador **por el hecho de estar incapacitado, limitado o discapacitado**, y al respecto se aplica el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, la Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad, aprobada por la Ley 762 de 2002 y la Sentencia C-531 del 10 de mayo de 2000 de la Corte constitucional que consagran el fuero de discapacidad.

Al respecto el **artículo 26 de la Ley 361 de 1997** determina:

"ARTÍCULO 26. *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*

"Por la cual se decide un Recurso de Reposición"

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.

<Inciso declarado **CONDICIONALMENTE EXEQUIBLE**> No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a 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."

Continuando con el caso en estudio, el despacho analiza los argumentos expuesto por el apoderado en recurso, quien refiere lo siguiente: (...) La resolución atacada funda su decisión en la falta de un análisis de puesto de trabajo (APT) que señale la incompatibilidad del estado de salud del trabajador con los diferentes cargos existentes en la sociedad LINCO S.A.S. al respecto, nos permitimos recordar al despacho que el APT no tiene como fin determinar si un trabajador ostenta las aptitudes, habilidades y competencias para desempeñar un cargo específico, en su lugar, dicho estudio busca identificar el grado de exposición de un factor de riesgo determinado, establecido recomendaciones para su control e intervención.

Así las cosas, carece de fundamento la decisión atacada, al fundarse únicamente en la inexistencia de documentos que no tienen el alcance imaginado por el despacho, pues se insiste, el APT no concluye la idoneidad de un trabajador para el desempeño de determinadas funciones.

Ahora bien, al expediente si obran pruebas documentales que permiten determinar la incompatibilidad de los cargos existentes en la empresa que represento, con el estado de salud de la señora Emilce Gómez, estos son: i) Profesiograma (...) ii) Manual de funciones, (...) iii) Matriz de identificación de peligros y valoraciones de riesgos, documento elaborado por un profesional o especialista en SST en el que se detallan las funciones de cada cargo (...)

El anterior argumento es estudiado por el despacho, teniendo en cuenta las consideraciones emitidas en la Resolución 001657 del 29 de noviembre de 2019 y que a continuación se transcribe parcialmente:

"... Así, adentrándose en el análisis jurídico y 'probatorio' del trámite sometido a consideración del estrado, tenemos que, el apoderado de la EMPRESA LOGISTICA INSTITUCIONAL COLOMBIANA S.A.S., dadas las recomendaciones que pesan sobre la colaboradora YAZMIN EMILCE GOMEZ – Folio 88 y 89- y, a efectos de probar la configuración de la causal invocada, reseña en su libelo introductorio que las funciones a desempeñar en el cargo "auxiliar de servicios generales" para el cual fue contratada la trabajadora GOMEZ, como, en los demás existentes en la empresa –administrativos; auxiliar de lavandería; cocinero 1 y 2: camarero y cajero-, son totalmente incompatibles con las recomendaciones y/o restricciones médicos laborales prescritas a la colaboradora – Folio 1 a 4-; **afirmaciones que no permiten satisfacer a cabalidad la exigencia presupuestal exigida por esta Cartera Laboral,** para la demostración de la justa causa invocada, como quiera que, tal conclusión, una vez agotado el requisito "discriminación de cargo", no se encuentra precedida del estudio de puestos de trabajo elaborado por la ARL y/o en su defecto por un especialista en salud ocupacional, que indique claramente que las cargas puesto de trabajo actual – con modificaciones- y/o el nuevo cargo, no son compatibles con las restricciones medico laborales otorgadas a la trabajadora YAZMIN EMILCE GOMEZ. (...)

Teniendo en cuenta lo anteriormente expuesto en el fallo que decidió la solicitud de Autorización para despedir a un trabajador con estabilidad laboral reforzada por salud, el despacho ratifica el fundamento de la falta de un requisito "discriminación de cargo" que no se encuentra precedida del estudio de puesto de trabajo, documento diferente a una Matriz de identificación de peligros y valoraciones de riesgos, afirmar que este documento reemplaza al estudio de un puesto de trabajo en relación a un trabajador con restricciones médicos laborales, es inadmisibles para el despacho, toda vez que precisamente la solicitud versa referente a una persona en particular con una condiciones de salud específica, requiriéndose el estudio respecto de ese trabajador cargas de puesto de trabajo, modificaciones y/o nuevo cargo, y una vez agotado este requisito determinar si las funciones son compatibles o no con las restricciones medico laborales.

En cuanto a la manifestación del apoderado en recurso respecto a:

(..) Por último, recordamos al despacho que su competencia gira en torno a verificar que la razón de la terminación del contrato de trabajo no se encuentra precedida de un trato discriminatorio en contra del trabajador, para lo cual se aportaron suficientes pruebas que demuestran de manera objetiva una situación incompatible entre el estado de salud del trabajador, sus competencias y aptitudes, en relación con los cargos existentes en la sociedad LINCO S.A.S. (...)

El despacho considera oportuno reiterar que el operador administrativo entra a efectuar un análisis y ponderación de los supuestos facticos y jurídicos enunciados por el apoderado, en apego a las

"Por la cual se decide un Recurso de Reposición"

normas legales, como, a los requisitos que debe acreditar el empleador cuando la razón invocada sea la falta de capacidad del colaborador, según anexo técnico procedimientos administrativo general IVC-PD-05-AN-01 versión 4.0 del Ministerio de Trabajo y Circular interna 0049 del 01/08/2019, por la cual se fija el lineamiento institucional frente a los criterios que debe atender el agente administrativo, para autorizar la terminación del vínculo laboral del trabajador, cuando la discapacidad o situación de salud sea incompatible e insuperable con el cargo que desempeña.

En consecuencia, el estudio, análisis del presente caso se deberá aplicar los procedimientos administrativos y circular interna 049 de 2019, como también los principios de respeto a la dignidad humana, solidaridad e igualdad (C.P., arts. 2°, y 13), así como los mandatos constitucionales que establecen una protección especial para los disminuidos físicos, sensoriales y síquicos (C.P., arts. 47 y 54), y el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, bajo el entendido de que el despido del trabajador de su empleo o terminación del contrato de trabajo por razón de su limitación, sin la autorización de la oficina de Trabajo, no produce efectos jurídicos.

Así mismo, en el caso particular es importante resaltar que, en el expediente según la documentación aportada, no hay capacitación ocupacional de la señora YAZMIN EMILCE GOMEZ, para determinar que las capacidades de la trabajadora no le permiten desarrollar ningún cargo en la empresa.

En conclusión y una vez analizados las pruebas presentadas por la empresa en la solicitud de Autorización para terminación del contrato de trabajo de la Señora YAZMIN EMILCE GOMEZ, y los argumentos expuestos en los Recursos de Reposición y Apelación, la empresa LOGISTICA INSTITUCIONAL COLOMBIANA S.A.S. Sigla LINCO S.A.S., no arrima prueba que permita constatar que aplicó diligentemente todos los ajustes orientados preservar en el empleo a la trabajadora, lo cual implica, según el caso, su rehabilitación funcional y profesional, la readaptación de su puesto de trabajo, su reubicación y los cambios organizacional necesarios, por lo tanto, la decisión se desata desfavorablemente para la empresa.

Lo anterior, en el marco de la Constitución de la OIT, del Principio General y Constitucional de la Buena Fe y de los Principios Orientadores de las Actuaciones Administrativas, consagrados en el artículo 3° del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contenciosa Administrativo.

En consecuencia, de lo anteriormente expuesto, y sin más consideraciones porque las que anteceden son suficientes, el Despacho resolverá **NO REVOCAR** lo dispuesto en la Resolución No. 001657 de fecha 29/11/2019, expedida por el Coordinador del Grupo de Atención al Ciudadano y Tramites.

LA COORDINACIÓN DEL GRUPO DE ATENCIÓN AL CIUDADANO Y TRÁMITES, DE LA DIRECCIÓN TERRITORIAL DE SANTANDER, DEL MINISTERIO DEL TRABAJO,

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO:- CONFIRMAR en todas sus partes el contenido de la Resolución No. 001657 de fecha 29/11/2019, proferida por el Coordinador del Grupo de Atención al Ciudadano y Tramites de la Territorial de Santander del Ministerio del Trabajo, de conformidad con lo expuesto en la parte motiva del presente proveído.

ARTÍCULO SEGUNDO: - CONCEDER en efecto SUSPENSIVO el RECURSO DE APELACIÓN, interpuesto subsidiariamente por el apoderado MIGUEL ANGEL MARQUEZ SERRANO, apoderado de la empresa LOGISTICA INSTITUCIONAL COLOMBIANA S.A.S. Sigla LINCO S.A.S., identificada con el Nit: 900127675-2 representada legalmente por la Señora CLAUDIA PATRICIA NAVARRO NAVARRO, identificada con la Cedula de Ciudadanía No. 63.444.427; ante el inmediato superior DIRECCIÓN TERRITORIAL DE SANTANDER DEL MINISTERIO DEL TRABAJO.

ARTÍCULO TERCERO: -COMUNICAR a las partes jurídicamente interesadas señores YAZMIN EMILCE GOMEZ, en calidad de trabajadora, con domicilio en la Calle 51 A No. 31 – 23 Nuevo Sotomayor Bucaramanga – Santander, Señora CLAUDIA PATRICIA NAVARRO NAVARRO,

"Por la cual se decide un Recurso de Reposición"

identificada con la Cedula de Ciudadanía No. 63.444.427, representante legal de la empresa LOGISTICA INSTITUCIONAL COLOMBIANA S.A.S. Sigla LINCO S.A.S., identificada con el Nit: 900127675-2., en la Carrera 4 No. 5 – 04 Antigua Licorera de Santander Floridablanca - Santander; y apoderado MIGUEL ANGEL MARQUEZ SERRANO, apoderado de la empresa LOGISTICA INSTITUCIONAL COLOMBIANA S.A.S., en la Carrera 20 No. 33 – 82 Bucaramanga – Santander, del contenido de la presente Resolución.


COMUNIQUESE Y CÚMPLASE

31 MAR 2021

Dada en Bucaramanga,

[Signature]
JAVIER OSVALDO MORA TORRADO

Coordinador Grupo de Atención Al Ciudadano y Trámite

	Observaciones:	Local NOC10 #81-23
	Observaciones:	#81-37 31-29
C.C.:	Centro de Distribución:	
Nombre del Ciudadano:	Nombre del Ciudadano:	
Fecha 1:	Fecha 2:	
<input type="checkbox"/> No Reside <input type="checkbox"/> Dirección Errada <input type="checkbox"/> Cerrado <input type="checkbox"/> Retenido <input type="checkbox"/> Desconocido	<input type="checkbox"/> No Reside <input type="checkbox"/> Dirección Errada <input type="checkbox"/> Cerrado <input type="checkbox"/> Retenido <input type="checkbox"/> Desconocido	<input type="checkbox"/> No Reside <input type="checkbox"/> Dirección Errada <input type="checkbox"/> Cerrado <input type="checkbox"/> Retenido <input type="checkbox"/> Desconocido

52