



El empleo
es de todos

Mintrabajo

Facatativá, 26 de Febrero de 2020

NOTIFICACIÓN POR AVISO

De acuerdo con lo dispuesto en el Artículo 69 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo - Ley 1437 de 2011, la Dirección Territorial de Cundinamarca - Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites, realiza la siguiente Notificación por Aviso, con el fin de Notificar a:

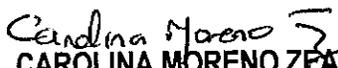
- **MARIA GLADYS BUSTOS MAHECHA**

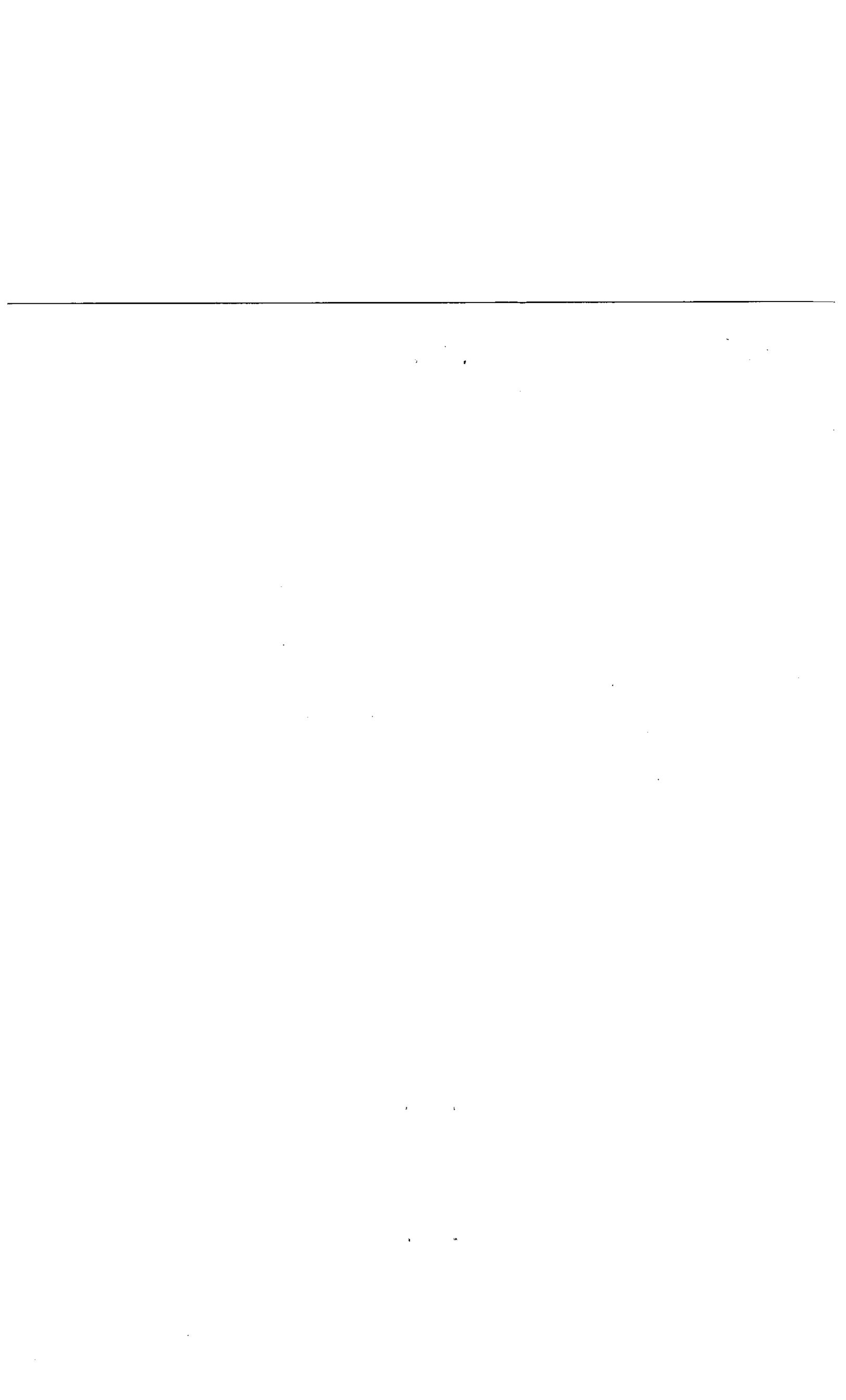
En los términos que a continuación se enuncian:

Acto Administrativo que se Notifica:	Resolución No.0073 de 2020
Fecha del Acto Administrativo:	31 de Enero de 2020
Autoridad que lo Expidió	Coordinadora Grupo de Atención al Ciudadano y Tramites
Recurso(s) que Procede (n):	Reposición y Apelación
Autoridad ante quien debe interponerse el (los) recurso (s):	Primera Instancia: Coordinadora Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites. Segunda Instancia: Director Territorial
Plazo(s) para interponerlo(s)	10 días siguientes a la Notificación por Aviso

Adjunto se remite copia íntegra del Acto Administrativo en tres (3) folio (s) de contenido por anverso y reverso.

Cordialmente,


CAROLINA MORENO ZEA
Inspector de Trabajo y Seguridad Social
Dirección Territorial de Cundinamarca





MINISTERIO DEL TRABAJO

DIRECCIÓN TERRITORIAL DE CUNDINAMARCA

RESOLUCION No. 0073 DE 2020

(31 ENE. 2020)

"Autorización Terminación Vínculo Laboral o de Trabajo Asociativo a Trabajadores en situación de Discapacidad "

LA COORDINADORA DEL GRUPO DE ATENCION AL CIUDADANO Y TRÁMITES

En ejercicio de sus atribuciones legales y en especial de las establecidas en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo y teniendo en cuenta lo siguiente,

Radicado No. 11EE2018721100000004548 del 08 de Febrero de 2018

Se decide en el presente proveído la solicitud de Autorización Terminación Vínculo Laboral presentada ante esta Dirección Territorial radicada con el No. 11EE2018721100000004548 del 08 de Febrero de 2018, la señora Clemencia Villamil Leitón en calidad de Representante Legal de la **Fundación Social por Bogotá**, identificado con el Nit 80007374, con domicilio en la Av. Carrera 68 No. 30-15 Sur de la ciudad de Bogotá, e- mail: Bogota.fundacionsocial@gmail.com.

I. IDENTIDAD DE LOS INTERESADOS

Empleador:

FUNDACION SOCIAL POR BOGOTA, identificada con el Nit: 80007374, con domicilio en la Av. Carrera 68 No. 30-15 Sur de la ciudad de Bogotá, e- mail: .fundacionsocial@gmail.com. ¡.

Trabajador:

MARIA GLADYS BUSTOS MAHECHA, identificado con cédula de ciudadanía No.21133855, con domicilio en la carrera 23 Este No. 50-57 Lomalinda-Altos de Cazuca.

II. HECHOS

Manifiesta el solicitante " ... La señora MARIA GLADYS BUSTOS MAHECHA se vinculó a esta fundación el 27 de Enero de 2014, mediante un contrato de trabajo por Duración de Obra o Labor, para desempeñar las funciones propias del cargo de Auxiliar Pedagógica...el cargo desempeñado por la Señora Bustos fue el de Auxiliar Pedagógica en el CDI CASALOMA, ubicado en la comuna cuarta, Cazucá de Soacha Kra 16 Este N° 59 b 15..Doña María Gladys sufrió un accidente de Tránsito en horas no hábiles el día 16 de abril de 2014, a causa del cual sufrió la fractura de la epifisis superior del humero izquierdo, el 15 de Octubre de 2015 la EPS CRUZ BLANCA a la que se encuentra afiliada la mencionada señora profirió el concepto de PRONÓSTICO NO FAVORABLE de rehabilitación,

"Autorización Terminación Vínculo Laboral o de Trabajo Asociativo a Trabajadores en situación de Discapacidad"

junto con la consiguiente remisión al Fondo de Pensiones COLPENSIONES, a fin de que esta Entidad calificara el porcentaje de pérdida de capacidad laboral de la señora MARIA GLADYS BUSTOS en un 26.44%, pronunciamiento que se estructura el 10 de Diciembre de 2015, el cual fue apelado y el 14 de Octubre de 2016, La JUNTA NACIONAL DE CALIFICACION DE INVALIDEZ, manifiesta que la PERDIDA DE CAPACIDAD LABORAL Y OCUPACIONAL de la señora Bustos aumentaba al 33.47%. La señora Bustos continuó incapacitada hasta el 09 de Diciembre de 2015. Esta fundación en desarrollo de su interés en el sentido de que la señora María Gladys Bustos se reintegrara a realizar labores al interior de la entidad, se procedió a analizar la posibilidad de trasladar a la señora Bustos a un cargo que se pudiera adaptar a sus competencias físicas y por su puesto a su formación y experiencia... Se concluyó que la señora Bustos no posee el perfil para realizar ninguno de los cargos existentes dentro de nuestra empresa. Analizado lo anterior, se decidió buscar la opción más apropiada para la señora Bustos en otro cargo y lamentablemente no se encontró posibilidad. Inclusive la misma funcionaria expresó verbalmente su imposibilidad de desempeñarse en tales funciones... Actualmente la FUNDACION SOCIAL POR BOGOTA continúa cancelando los aportes de la mencionada trabajadora a la seguridad social, con la finalidad de no afectarla en lo que se relaciona con la atención médica que requiera, pero realmente no es posible contar con la señora Bustos en nómina durante más tiempo al no existir cargo para ubicarla laboralmente, puesto que aunque entendemos que la discapacidad per se no es una razón para prescindir de los servicios de la trabajadora, este es un lamentable caso de una persona que está totalmente impedida para laborar, en los puestos de trabajo con los que la fundación cuenta..."

Que mediante Auto No.00793 de fecha 28 de Junio de 2018, el Coordinador del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de la Dirección Territorial de Cundinamarca de la época, avocó conocimiento de la solicitud y COMISIONÓ al Dr. LUIS FELIPE PEÑA, con Auto No. 1356 de fecha 10 de septiembre de 2018 se reasignó la solicitud a la Dra. MONICA OCHOA ALVAREZ, posteriormente se reasigna al Dr. FERNANDO CARDOZO SOGAMOSO mediante Auto 74 del 1 de febrero de 2019..

Mediante Auto No.0867 de fecha 18 de Junio de 2019, la Coordinadora del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de la Dirección Territorial de Cundinamarca Ing. LILIA NAVARRO QUINTERO, reasigna el conocimiento y trámite a la Inspectora de Trabajo MAYLIE HELENA CONTRERAS P y con posterioridad mediante Auto N°030 del 03 de Enero del 2020 se reasignó el conocimiento y estado procesal del mismo a la Inspectora de Trabajo CAROLINA MORENO ZEA .

III. VALIDACION DE DOCUMENTOS

El Despacho procede a realizar la validación de los documentos aportados con la solicitud, con el fin de verificar si realmente la causa por la cual se solicita la Autorización para la Terminación del contrato es objetiva o con justa causa, o si por el contrario obedece a una condición de discapacidad o limitación del trabajador.

El solicitante allegó los siguientes documentos:

- Copia del contrato de trabajo suscrito con el Trabajador.
- Perfiles del cargo
- Reporte del accidente
- Calificación de la EPS
- Recomendaciones laborales de la EPS por seis meses
- Resumen de incapacidades
- Dictamen de la Junta Regional de Calificación de Invalidez

"Autorización Terminación Vínculo Laboral o de Trabajo Asociativo a Trabajadores en situación de Discapacidad"

- Análisis de puesto de Trabajo
- Concepto del coordinador SGSST

I.V. CONSIDERACIONES DEL DESPACHO

Este despacho es competente para pronunciarse en el presente asunto, de conformidad con lo señalado en el Decreto 4108 de 2011, la Ley 1610 de 2013 y Resolución 2143 del 2014.

Esta Coordinación se permite poner de presente lo dispuesto por la Corte Constitucional en cuanto al tema de la estabilidad laboral reforzada, la cual tiene fundamento constitucional y es predicable de todas las personas que tengan una afectación en su salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, toda vez que esa situación particular puede considerarse como una circunstancia que genera debilidad manifiesta y, en consecuencia, la persona puede verse discriminada por ese solo hecho.

En Sentencia de Unificación SU 049 del dos (2) de febrero de dos mil diecisiete (2017), Magistrada Ponente: MARÍA VICTORIA CALLE CORREA, en Sala Plena de la Corte Constitucional señala los siguientes aspectos importantes: *"El derecho fundamental a la estabilidad ocupacional reforzada es una garantía de la cual son titulares las personas que tengan una afectación en su salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, con independencia de si tienen una calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda. La estabilidad ocupacional reforzada es aplicable a las relaciones originadas en contratos de prestación de servicios, aun cuando no envuelvan relaciones laborales (subordinadas) en la realidad. La violación a la estabilidad ocupacional reforzada debe dar lugar a una indemnización de 180 días, según lo previsto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, interpretado conforme a la Constitución, incluso en el contexto de una relación contractual de prestación de servicios, cuyo contratista sea una persona que no tenga calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda."*

V. RAZONES QUE FUNDAMENTA LA DECISION

La H. Corte Constitucional, en Sentencia T-320/16, Referencia: expediente T-5.187.233, Magistrado Ponente, Doctor Alberto Rojas Ríos, al respecto de la significación de la estabilidad laboral reforzada, manifestó:

"DERECHO FUNDAMENTAL A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE QUIENES SE ENCUENTRAN EN CIRCUNSTANCIAS DE DEBILIDAD MANIFIESTA O INDEFENSION-Reglas jurisprudenciales. Cuando un trabajador sufra de una afectación grave a su salud y por causa de ello se encuentre en una situación de debilidad manifiesta, no podrá ser despedido ni su contrato terminado hasta que no se constituya una justa causa, mientras persistan las condiciones que originaron la relación laboral y mientras que no se solicite la autorización de la autoridad laboral competente.

La jurisprudencia constitucional ha reconocido que el derecho a la estabilidad laboral reforzada también es aplicable a las relaciones laborales surgidas a partir de la suscripción de un contrato a término definido, motivo por el cual, el vencimiento de su término de duración no es razón suficiente para darlo por terminado cuando el empleado se encuentra en estado de debilidad manifiesta. En este sentido, si el trabajador es un sujeto de especial protección constitucional, en los contratos a término fijo también es imperativo que el empleador acuda ante la oficina del Trabajo con el fin de obtener la autorización correspondiente para dar por terminado el contrato al vencimiento del plazo pactado."

"Autorización Terminación Vínculo Laboral o de Trabajo Asociativo a Trabajadores en situación de Discapacidad"

Para el caso en concreto el solicitante manifiesta en la petición de 02 de Febrero de 2018, en escrito de 28 de Noviembre de 2018 y 29 de Enero de 2020 .que: "... la señora Bustos no regresó a laboral luego del vencimiento de su última incapacidad que tuvo lugar el 09 de Diciembre de 2015, ni volvió a allegar incapacidades médicas ni recomendaciones medico laborales y tampoco a la fecha ha sido posible la comunicación con la Señora Bustos, lo cual de las conductas desplegadas por el Trabajador, se puede evidenciar lo siguiente: (i) que es manifiesta la desidia e incumplimiento por parte del Trabajador de sus obligaciones para con el Empleador, de lo que puede deducirse su falta grave a las obligaciones legales, reglamentarias y contractuales, principalmente las de " realizar personalmente la labor en los términos estipulados, (...) acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular le impartan el empleador o sus representantes", (ii) que están causando claros perjuicios a mi representada, por cuanto ha asumido el costo laboral de un trabajador que no está prestando ningún servicio y que no presta ningún interés en aportarle nada al Empleador, al ni siquiera comunicarle de manera oportuna su situación de salud."

Es importante establecer que con respecto a las justas causas para dar por terminado el contrato de trabajo, efectivamente el "ARTÍCULO 62. TERMINACIÓN DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA. Modificado por el Art. 7, Decreto 2351 de 1965. Nos señala que: Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:

- A). Por parte del empleador:**
1. El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido.
 2. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el empleador, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo.
 3. Todo acto grave de violencia, injuria o malos tratamientos en que incurra el trabajador fuera del servicio, en contra del empleador, de los miembros de su familia o de sus representantes y socios, jefes de taller, vigilantes o celadores.
 4. Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.
 5. Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo o en el desempeño de sus labores.
 6. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos. (Negrilla y subrayado fuera de texto)
 7. La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto; o el arresto correccional que exceda de ocho (8) días, o aun por tiempo menor, cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para justificar la extinción del contrato.
 8. El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa.
 9. El deficiente rendimiento en el trabajo en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del empleador.
 10. La sistemática inejecución, sin razones válidas, por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales.
 11. Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento.
 12. La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico del empleador o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.
 13. La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada.
 14. El reconocimiento al trabajador de la pensión de la jubilación o invalidez estando al servicio de la empresa.
 15. La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter de profesional, así como cualquiera otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días.

"Autorización Terminación Vínculo Laboral o de Trabajo Asociativo a Trabajadores en situación de Discapacidad"

El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime al empleador de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad.

En los casos de los numerales 9 a 15 de este artículo, para la terminación del contrato, el empleador deberá dar aviso al trabajador con anticipación no menor de quince (15) días."

De acuerdo con lo manifestado por el solicitante en los hechos, el Artículo 62 del C.S.T No. 6 y las pruebas documentales allegadas (folios 31-51), se presume una justa causa de despido; sin embargo, cabe recordar que la estabilidad laboral reforzada tiene como objetivo brindar una protección adicional a las personas que puedan ser apartadas de su trabajo en un acto discriminatorio con ocasión de una eventualidad médica por la que atraviesen.

La Corte ha señalado que la inobservancia de las limitaciones o formalidades para el despido de personas con afecciones en salud genera como consecuencia la invalidez del despido, para el caso en concreto se observa que el vínculo laboral existente entre la Empresa DESMARGINLIZAR S.A.S y el señor FRANCISCO JAVIER BEJARANO no terminaría como consecuencia de un acto discriminatorio del empleador.

Manifiesta el empleador que "... el Empleador tiene conocimiento que el Trabajador en la actualidad tiene vigentes recomendaciones ocupacionales laborales y aún no ha sido cerrado su caso por parte de la ARL que lo está atendiendo..." Sic. Texto transcrito folio 4.

LEY 776 DE 2002 "...Las prestaciones asistenciales y económicas derivadas de un accidente de trabajo o de una enfermedad profesional, serán reconocidas y pagadas por la administradora en la cual se encuentre afiliado el trabajador en el momento de ocurrir el accidente o, en el caso de la enfermedad profesional, al momento de requerir la prestación.

Cuando se presente una enfermedad profesional, la administradora de riesgos profesionales que asume las prestaciones, podrá repetir proporcionalmente por el valor pagado con sujeción y, en la misma proporción al tiempo de exposición al riesgo que haya tenido el afiliado en las diferentes administradoras, entidades o a su empleador de haber tenido períodos sin cobertura..."

Sin embargo, el empleador está obligado a la terminación del contrato de trabajo de efectuar la liquidación, esto es, el pago de salarios debidos, prestaciones sociales (prima de servicios, auxilio de cesantías, intereses a las cesantías), vacaciones, indemnizaciones si se causaron, y adicionalmente debe informar al trabajador el estado de cuenta de los pagos a la seguridad social y parafiscales. Así mismo, está obligado a manifestar al trabajador los motivos concretos y específicos por los cuales está dando por terminado con justa causa su contrato de trabajo.

Es de aclarar que la exigencia de autorización de la oficina de Trabajo para la terminación de contratos, se ajusta a las funciones de los inspectores de Trabajo; igualmente se recuerda que este Ministerio no es competente para declarar derechos ni dirimir las diferentes controversias que se presenten en las relaciones laborales.

En consecuencia

RESUELVE

RESOLUCION Nro.

0073

DE FECHA

31 ENE. 2020

6

"Autorización Terminación Vínculo Laboral o de Trabajo Asociativo a Trabajadores en situación de Discapacidad"

ARTICULO PRIMERO: AUTORIZAR la terminación del contrato solicitado por la Empresa **FUNDACION SOCIAL POR BOGOTA** en calidad de Empleador, identificado con el Nit: 800073674-9, con domicilio en la Av. Carrera 68 No. 30-15 Sur de la ciudad de Bogotá, e- mail: directora@fundacionsocialporbogota.org , por las razones expuestas en la parte motiva de la presente resolución.

ARTÍCULO SEGUNDO: NOTIFICAR a los interesados el contenido de la presente resolución, de acuerdo con lo señalado en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo (Ley 1437 de 2011).

ARTÍCULO TERCERO: INFORMAR en la diligencia de notificación que contra la presente resolución procede el recurso de reposición y el de apelación de conformidad con el artículo 74 y siguientes del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

ARTÍCULO CUARTO: Una vez en firme el presente acto administrativo realizar el Archivo Definitivo.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE



LILIA NAVARRO QUINTERO

Coordinadora Grupo De Atención al Ciudadano y Tramites

Proyectó/transcribió: carolina m.
Revisó y aprobó: Lilia Ndevarro