

Yopal, 23/12/2020

No. Radicado: 08SE2020708500100002304
Fecha: 2020-12-24 10:20:10 am
Remitente: Sede: D. T. CASANARE
Depen: DESPACHO DIRECCIÓN TERRITORIAL
Destinatario: CONSORCIO P&G
Anexos: 0 Folios: 3

08SE2020708500100002304

Al responder por favor citar este número de radicado



Señor(a), Doctor(a),
CONSORCIO P&G
CALLE 2 No. 3 – 67 barrio galan
Tauramena – Casanare

ASUNTO: Notificación por Aviso en página electrónica de la Resolución No. 0057 del 2020

Radicación: 11EE2019708500100001318

Empleador: CONSORCIO P&G

Trabajador: PABLO ENRIQUE ROA DAZA

Por medio de la presente se NOTIFICA POR AVISO al CONSORCIO P&G del Acto Administrativo **No. 057**, del 13 de Marzo del año 2020, proferido por el Inspector de Trabajo y seguridad social a través de la cual se Resuelve una solicitud de Autorización de Terminación del Vinculo laboral de trabajador con Discapacidad.

En consecuencia se publica el presente aviso por un término de cinco (5) días así como también un anexo que contiene en anexo una copia íntegra, auténtica y gratuita de la decisión aludida en dos (2) folios, por ambas caras, se le advierte que la notificación se considerará surtida al finalizar el día siguiente del retiro de este aviso.

Se le advierte que contra la resolución procede recurso de reposición y apelación de conformidad con el artículo 74 y siguientes del código de procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

Atentamente,

SANDRA FABIOLA CHAVITA DIAZ

AUXILIAR ADMINISTRATIVO

MINISTERIO DE TRABAJO - DIRECCIÓN TERRITORIAL CASANARE.

ANEXO: dos (2) resolución No. **057**, del 13 de Marzo del año 2020,

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

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)3779999

Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63

Puntos de atención
Bogotá (57-1) 3779999 Opción 2

Línea nacional gratuita

018000 112518

Celular

120

www.mintrabajo.gov.co



MINISTERIO DEL TRABAJO
DIRECCION TERRITORIAL DE CASANARE

RESOLUCIÓN NÚMERO **0057**
(13 de marzo 2020)

POR LA CUAL SE RESUELVE UNA SOLICITUD DE AUTORIZACION DE TERMINACION DEL VINCULO LABORAL DE TRABAJADOR EN SITUACION DE DISCAPACIDAD O DEBILIDAD MANIFIESTA

HECHOS

Que el señor HECTOR ANDRES LOPEZ PABON, en calidad de Representante Legal del CONSORCIO P & G con Nit.901112302-9, mediante escrito bajo radicado N°. 11EE2019708500100001318 del 20 de septiembre de 2019, solicitó la autorización de terminación del vínculo laboral del trabajador PABLO ENRIQUE ROA DAZA identificado con cédula de ciudadanía No. 74.856.684.

El CONSORCIO P & G fundamenta su petición de autorización de terminación de contrato en una causal objetiva.

En la solicitud Señala el empleador que el señor PABLO ENRIQUE ROA DAZA "*NO PRESENTA NINGÚN TIPO DE ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA, NI DEBILIDAD MANIFIESTA*".

Mediante comunicación del 6 de diciembre de 2019 el COORDINADOR DE PIVC informó a CONSORCIO P & G. que su solicitud se encontraba incompleta y se solicitó la información faltante.

Mediante comunicación del 8 de enero de 2020 el CONSORCIO P & G presentó oficio contestando la solicitud de información, sin embargo, en la misma no se allegó la totalidad de la información solicitada.

Mediante comunicación del 12 de marzo de 2019 se informa al señor PABLO ENRIQUE ROA DAZA de la solicitud de autorización de despido.

ACTUACION ADMINISTRATIVA

En cumplimiento de lo dispuesto en el CPACA y la circular 0049 de 2019, se dio aplicación al procedimiento para actuaciones administrativas así:

Que mediante Resolución 001 del 7 de enero de 2020 del Ministerio de Trabajo Dirección Territorial Casanare, se designó a SERGIO ANTONIO ROMERO NOSSA, Inspector de Trabajo adscrito a la Dirección Territorial Casanare, para las funciones de los tramites, señaladas en los numerales, 23, 30 y 31 del artículo 7 de la Resolución 2143 de 2014

Que de acuerdo al procedimiento para el trámite de terminación de vínculo laboral de trabajador contemplado en la circular 0049 de 2019 y de conformidad con lo expuesto por la H. Corte Constitucional en sentencia T 313 de 2012 es obligación del Ministerio de Trabajo autorizar o no el despido, en consonancia con la sentencia C 531 de 2000 el Ministerio debe pronunciarse sobre el caso y analizar si el despido del trabajador discapacitado o en estado de debilidad manifiesta tiene como fundamento su discapacidad o el despido está fundado en lo contemplado en el inciso 2° del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, en tal razón se entrara a analizar si la solicitud procede conforme a lo invocado.

Que de acuerdo a la Resolución N°. 2143 de mayo 28 de 2014, este Despacho es competente para decidir sobre solicitudes de autorización para terminación de vínculo laboral de trabajador discapacitado presentadas ante esta Territorial, las cuales deberán ajustarse a los parámetros legales.

CONSIDERACIONES

La Constitución Política Nacional en sus Artículos 2, 13, 47 y 54 define principios de Respeto a la dignidad humana, solidaridad e igualdad y de especial Protección constitucional a los disminuidos físicos, sensoriales y Sicológicos, siendo deber del Estado 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.

Que el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, establece que *"En ningún caso la discapacidad de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha discapacidad sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona discapacitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo."* Debe la empresa solicitar previamente ante el Inspector de Trabajo del lugar de su domicilio, el permiso para el despido, anexar los soportes documentales que justifiquen el mismo, a fin de que se constate que obedece a una justa causa y no a la condición de salud del trabajador.

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 la Corte Constitucional ha manifestado la protección especial y la estabilidad laboral reforzada del trabajador en estado de discapacidad o debilidad manifiesta.

En Sentencia C-200 de 2019 la Corte Constitucional indicó: *"Bajo este criterio, se declarará la exequibilidad del numeral 15 del literal A) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, únicamente por el cargo analizado en esta oportunidad, en el entendido de que el despido del trabajador de su empleo o terminación del contrato de trabajo por razón de su condición de salud, sin la autorización de la oficina de trabajo, no produce efectos jurídicos y sólo es eficaz en la medida en que se obtenga la respectiva autorización"*.

Así las cosas, todo empleador que requiera despedir a un trabajador en condición de discapacidad o de debilidad manifiesta, tiene la obligación de solicitar permiso ante el Ministerio del Trabajo para terminar la relación laboral. Sin embargo, se debe precisar 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, más no para que califique o declare derechos.

En el caso concreto CONSORGIO P & G solicitó autorización para terminar el contrato de trabajo del señor PABLO ENRIQUE ROA DAZA, argumentando una causal objetiva.

La circular interna 49 de 01 de agosto de 2019 del Ministerio del Trabajo, indica que cuando se invoquen causales objetivas de terminación del contrato o de la vinculación laboral, el empleador debe presentar por escrito la solicitud de autorización de terminación del vínculo laboral y los documentos que permitan establecer con claridad la existencia de la causal objetiva. Cuando se invoquen las causales de expiración del plazo o de terminación de la obra o labor contratada y se trate de un trabajador que haya adquirido la discapacidad durante la vigencia de la relación laboral o se encuentre en debilidad manifiesta por razones de salud, el empleador debe acreditar que se ha realizado el proceso de rehabilitación, para lo cual deberá oficiar a la EPS o ARL a la que se encuentra afiliado el trabajador

No obstante, lo anterior y a pesar de que se solicitó al CONSORGIO P & G que se requería pronosticó de rehabilitación, el CONSORGIO P & G no presentó el soporte de la rehabilitación ni certificado de que el trabajador hubiera realizado el proceso de rehabilitación. Así, después de esperar que se completara la información y en vista de que la misma no se presentó, se procedió a resolver la solicitud de autorización de despido, atendiendo a que la circular 49 de 2019 indica " *el Ministerio del Trabajo tendrá un término de quince (15) días hábiles para expedir la autorización o negar la solicitud en los casos de los literales A y B, término que iniciará una vez se encuentren **todos los documentos completos; es de señalar que solo se realizará un requerimiento de información al empleador** y de no cumplirlo dentro del término indicado, se declarara el desistimiento tácito de que trata el artículo 17 de la Ley 1437 de 2011, archivándose la solicitud sin perjuicio de que pueda instaurarse nuevamente*"(resaltado fuera de texto)

Es así como este despacho entra a constatar la procedencia de la solicitud y si existe una causal objetiva de terminación del vínculo laboral y si se puede determinar que el motivo de la solicitud de autorización no está relacionado directamente con la situación de debilidad manifiesta.

Al determinar la procedencia de la solicitud de autorización de terminación del vínculo laboral del señor PABLO ENRIQUE ROA DAZA, se evidencia que el CONSORCIO P&G en su solicitud manifiesta lo siguiente **"ES DEL CASO RESALTAR, QUE EL TRABAJADOR PABLO ENRIQUE ROA DAZA, NO PRESENTA NINGÚN TIPO DE ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA, NI DEBILIDAD MANIFIESTA; TODA VEZ QUE, LA JUNTA NACIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ DETERMINÓ QUE LA PÉRDIDA DE CAPACIDAD LABORAL QUE PRESENTA EL TRABAJADOR ES DEL 0,00%, LO CUAL QUIERE DECIR QUE EL SEÑOR PABLO ENRIQUE ROA DAZA, SE ENCUENTRA EN UN 100% DE CAPACIDAD PARA PODER LABORAL EN CUALQUIER ACTIVIDAD"**.

Conforme a lo manifestado por el CONSORCIO P&G respecto a que el señor PABLO ENRIQUE ROA DAZA no tiene estabilidad laboral reforzada ni debilidad manifiesta, la autorización de terminación del contrato no se puede otorgar, toda vez que el trámite de autorización de terminación del contrato opera solo para los casos en los que los trabajadores presentan discapacidad o situación de debilidad manifiesta por razones de salud.

Por lo anterior, se puede concluir que El CONSORCIO P&G solicitó la autorización para la terminación de la relación laboral de trabajador que se encuentre en condición de discapacidad o de debilidad manifiesta por razones de salud, pero en la misma solicitud manifiesta que el trabajador para el que se solicita la autorización no tiene estabilidad laboral reforzada ni debilidad manifiesta. Así, la autorización de terminación de la relación laboral no procede para el caso del señor PABLO ENRIQUE ROA DAZA conforme a las manifestaciones hechas por el CONSORCIO P&G.

Así las cosas, no se hace necesario entrar a revisar si existe una causal objetiva de terminación del vínculo laboral y si se puede determinar que el motivo de la solicitud de autorización no está relacionado directamente con la situación de debilidad manifiesta, puesto que el CONSORCIO P&G manifiesta que el trabajador no tiene debilidad manifiesta y tampoco se hace necesario determinar la procedencia del desistimiento tácito por no haberse presentado el pronóstico de rehabilitación, toda vez que la solicitud no es procedente para trabajadores que no presenten discapacidad o debilidad manifiesta.

Sin más consideraciones este despacho,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: No Autorizar al CONSORCIO P&G con Nit. 901112302-9, con domicilio de Notificación Judicial en calle 2N°3-67 de Tauramena- Casanare, la terminación de vínculo laboral del trabajador, PABLO ENRIQUE ROA DAZA identificado con Cédula de ciudadanía No 74856684, de conformidad a la parte motiva de esta providencia.

ARTÍCULO SEGUNDO: Notificar a las partes jurídicamente interesadas; del contenido de la presente Resolución en los términos previstos en los artículos 67 y 69 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo (Ley 1437 de 2011).

ARTICULO TERCERO: Advertir a las partes que contra la presente resolución proceden los recursos de ley.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Yopal – Casanare, a los 13 días del mes de marzo de dos mil veinte (2020)



SERGIO ANTONIO ROMERO NOSSA
Inspector de Trabajo y Seguridad Social