

Yopal, 23/12/2020

Al responder por favor citar este número de radicado



Señor(a), Doctor(a),
ANA BERTILDA SANABRIA
CALLE 30 No. 18 – 55 BARIO VEINTE DE JULIO
Yopal – Casanare

ASUNTO: Notificación por Aviso en página electrónica de la Resolución No. 312 del 2019

Radicación: 11EE201870850010002208

Empleador: CAMEL INGENIERÍA LTDA

Trabajador: ANA BERTILDA SANABRIA

Por medio de la presente se NOTIFICA POR AVISO a la señora ANA BERTILDA SANABRIA del Acto Administrativo **No. 312**, del 19 de diciembre del año 2019, proferido por el Inspector de Trabajo y seguridad social a través de la cual se Resuelve una solicitud de Autorización de Terminación del Vínculo 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: un (1) resolución No. **312**, del 19 de diciembre del año 2019,

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



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
GRUPO DE PREVENCION, INSPECCION, VIGILANCIA Y CONTROL**

RESOLUCIÓN NÚMERO 312 DE 2019

POR LA CUAL SE RESUELVE UNA SOLICITUD DE AUTORIZACION DE TERMINACION DEL VINCULO LABORAL DE TRABAJADOR CON DISCAPACIDAD

HECHOS

Que el señor, DANIEL ALEJANDRO ENGATIVA RODRIGUEZ en calidad de Representante Legal de la empresa CAMEL NGENIERIA LTDA con Nif. **844.002.568-2**, con domicilio de Notificación Judicial en la carrera 5 No 24-50 de Yopal - Casanare, mediante escrito bajo radicado N°. 11EE201870850010002211 del 21/12/2018, presentó solicitud de autorización para terminación de contrato de trabajo del trabajador ANA BERTILDA SANABRIA, identificado con Cedula de ciudadanía No. 35.458.272.

En la solicitud anexó:

1. Copia del contrato laboral.
2. Copia cámara de comercio
3. Calificación de pérdida de capacidad laboral emitido por ARL
4. Copia de certificado de aportes de seguridad social correspondiente al año 2017-2018.
5. Aviso reorganización -superintendencia de sociedades.
6. Estados financieros a corte de septiembre de 2018 con las respectivas notas.

Señala el empleador que la señora ANA BERTILDE SANABRIA, se encuentra vinculado con la empresa desde el 10 de junio de 2015 en el cargo de auxiliar de servicios generales;

El día 13 de febrero de 2015 la Administradora de Riesgos Laborales determina de origen laboral la enfermedad como laboral.

El día 09 de junio de 2015 se informa a la trabajadora de cambio de empleador Camel Catering a Camel Ingeniería por suspensión de actividades temporalmente.

El día 12 de Agosto de 2016 Colmena seguros realiza visita y emite concepto medico laboral con recomendaciones.

El día 28 de febrero de 2017 Colmena Seguros realiza visita empresarial Y levanta acta.

El día 02 de septiembre de 2017 Colmena Seguros allega concepto dereincorporación laboral.

El día 23 de septiembre de 2017 Colmena Seguros envía citación a valoración de Perdida de Capacidad Laboral.

El día 20 de octubre de 2017 Colmena Seguros allega concepto de reincorporación laboral "enfermedad cualificada de origen laboral el 13 de febrero de 2015 para miembros superiores con evolución de 3.5 años aproximadamente".

El día 28 de noviembre de 2017 Camel Ingeniería & Servicios Ltda realiza reunion para informar cambio de horario de personal de servicios generales con el fin de evitar exposición al riesgo.

El día 16 de febrero de 2018 la Administradora de Riesgos Laborales establece una P.C.L para la trabajadora del 28,32%.

En mayo de 2018 la ARL paga indemnización por perdida de capacidad laboral a la empleada. Por razones que en su momento se detallaron en el documento correspondiente. pero en especial por la crisis que se presentó desde el 2015 en el sector petrolero y de hidrocarburos en Colombia, el endeudamiento con el sector financiero y las altas tasas de interés, entre otras, el 30 de octubre de 2017 Carne! Ingeniería & Servicios Ltda. presentó ante la Superintendencia de Sociedades solicitud de admisión a proceso de reorganización. acorde con lo establecido en la Ley 1116 de 2006.

Mediante Auto No. 400-017947 del 12 diciembre de 2017, lo Superintendencia de Sociedades admitió a Camel Ingeniería & Servicios Ltda. al proceso de reorganización en los términos y con las formalidades establecidas en la Ley 1116 de 2006, reformada por la Ley 1429 de 2010. Pese a que al finalizar el 2017 se logró concretar la ejecución de dos proyectos importantes, su posterior ejecución en el primer semestre del año presentó tropiezos de tipo técnico y logístico que no se contemplaron inicialmente; esto no permitió alcanzar los rendimientos esperados, teniendo que asumir pérdidas económicas.

En el mes de abril, nuestro principal cliente HOCOL quien nos generó alrededor del 40% del total de los ingresos operativos provenientes del sector de Hidrocarburos en los último 10 años, decidió no continuar con la relación comercial que fue un pilar fundamental en el crecimiento de Camel y cuya interrupción no contemplada por parte nuestra significó un declive significativo en el volumen de nuestras operaciones.

Adicionalmente y debido al pago inoportuno por parte de los clientes, no se pudo dar continuidad a los trabajos ya que no contábamos con la caja suficiente para apalancar la ejecución de las obras y nos vimos en la necesidad de suspender actividades, a pesar del riesgo que implicaba vernos inmersos en un presunto incumplimiento contractual y que actualmente estamos controvirtiendo.

Desde el mes de mayo de 2018 la empresa comenzó a no contar con el flujo de caja suficiente para suplir las obligaciones de pagos salariales, entre otras; por esta razón nos hemos visto en la obligación de realizar pagos parciales a los trabajadores de conforme se vayan percibiendo ingresos, los cuales son: mínimos comparados con dichas obligaciones.

Fundamenta su petición de autorización de terminación de contrato el empleador en que la labor para la cual fue contratado se dio por terminada con la liquidación del contrato de obra o labor

ACTUACION ADMINISTRATIVA

En cumplimiento de lo dispuesto en el CPACA se dio aplicación al procedimiento para actuaciones administrativa así:

Que mediante Auto N° 017 del 28 de enero de 2019 se comisionó al Doctor YESID MEJIA HERNÁNDEZ, Inspector de Trabajo adscrito a esta Dirección Territorial, para que adelante el trámite correspondiente a la solicitud hecha por la Empresa, CAMEL INGENIERIA LTDA.

Que de acuerdo al procedimiento para el trámite de terminación de vínculo laboral de trabajador 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 28,32% 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.

Con fecha 28 de enero de 2019 mediante Auto N° 017 de Trámite el Inspector comisionado avocó conocimiento, y se le corre traslado al trabajador para que en el término de 20 días manifieste lo que considere pertinente frente a la misma y aporte las pruebas necesarias que corroboren su posición. (Folio 1-45)

Que en trascurso de los 20 días hábiles la trabajadora no se manifestó, ante el despacho, manifestando sus argumentos frente a la solicitud presentada por la empresa camel ingeniería,

CONSIDERACIONES

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.

La Constitución Política Nacional: Artículos 2º, 13, 47 y 54 principios de Respeto a la dignidad humana, solidaridad e igualdad y de especial Protección constitucional a los disminuidos físicos, sensoriales y Sicológicos.

Frente a la estabilidad reforzada de sujetos de especial protección en los contratos de obra o labor contratada, la Honorable Corte Constitucional a través de la **Sentencia T – 1083 de 2007**, delimito lo siguiente:

*“Cabe entonces preguntarse si la anterior conclusión puede resultar aplicable también a los contratos de trabajo celebrados por la duración de la obra o labor contratada (artículo 45 C. S. T.). Al respecto, es importante tener en cuenta que este tipo de relaciones laborales se constituyen con el objeto de adelantar una específica tarea que debe ser cuidadosamente determinada al momento del surgimiento del vínculo y **que una vez concluida tendrá como consecuencia la finalización del mismo**. Por tal razón, la aspiración de continuidad es en principio extraña a este tipo de contratos, lo cual no obsta para que, en los casos en los cuales la realidad de la relación permita advertir que el objeto del contrato no es el desempeño de una obra o labor determinada sino una prestación continuada, y que por ende, la denominación del mismo constituye más bien una forma de evadir la estabilidad del mismo, **el empleador estará obligado a requerir de la Oficina del Trabajo la correspondiente autorización para dar por terminado el contrato de un sujeto de especial protección, como podría serlo una persona que sufre discapacidad**”* (Subrayada y en negrilla fuera de texto).

Así mismo, por medio de la **Sentencia T-687 de 2006**, la Corte estableció lineamientos sobre el proceder de los empleadores ante los casos de trabajadores con discapacidad:

“(…) el empleador tiene el deber constitucional de adelantar un esfuerzo especial para reubicar al trabajador en un puesto de trabajo compatible con sus capacidades. Sólo si esto no fuera posible, la Empresa está autorizada para solicitar el correspondiente permiso al Ministerio de la Protección Social de forma tal que, previo el pago de la indemnización correspondiente, se asegure que el despido o la no renovación del contrato no obedece a razones discriminatorias.”

Como quiera que el trabajador no diera respuesta alguna frente a la citación efectuada por esta entidad, el despacho le otorga total credibilidad a los hechos expuestos por la empresa y entra a verificar el cumplimiento de las obligaciones por parte de la empresa de conformidad con la jurisprudencia referenciada con anterioridad.

Es así que este despacho entra a determinar si subsisten las causas objetivas que dieron origen a la relación laboral. Examinando el acervo probatorio arrojado a la solicitud de autorización para la terminación del contrato de trabajo, encuentra el despacho que le asiste al empleador fundamentos de derecho, que la misma ésta fundamentada en las causales contempladas en el C.S.T, el empleador ha dado cumplimiento a sus obligaciones, pago oportuno de salarios, los pagos por seguridad social integral estuvieron al día. Que el contrato individual de obra o labor TLC. 01012016-20 suscrito entre la empresa solicitante y el trabajador finalizó y no fue prorrogado ni adicionado (Folio1 – 45), razón por la cual considera el despacho que las causas objetivas que dieron origen al contrato no subsisten y por lo tanto se ha de autorizar la terminación de la relación laboral, tal como lo solicita el empleador.

Sin más consideraciones este despacho,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: Autorizar a la empresa **CAMEL INGENIERIA LTDA** con Nit. **844002568-2**, con domicilio de Notificación Judicial en la carrera 5 N° 24-50 de Yopal-Casanare, la terminación de vínculo laboral del trabajador **ANA BERTILDA SANABRIA**, identificado con Cedula de ciudadanía No. **35.458.272**, 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 19 días del mes de diciembre de dos mil diez y nueve (2019)



YESID MEJÍA HERNÁNDEZ
Inspector de Trabajo y Seguridad Social