

472

Servicios Postales Nacionales S.A. N° 900 062817-9 D.S. 29 de 96 A 99 Linea Nat. 01 8000 111 210

 **MINTRABAJO**

 **TODOS POR UN NUEVO PAÍS**
PAZ EQUIDAD EDUCACION

7376001

REMITENTE

Nombre/ Razón Social
MINISTERIO DEL TRABAJO -
MINISTERIO DE TRABAJO - CALI

Dirección: CARRERA 42 NO. 5C - 48
B/ TEQUENDAMA

Ciudad: CALI

Departamento: VALLE DEL CAUCA

Código Postal:

Envío: YG105484422CO

DESTINATARIO

Nombre/ Razón Social:
ZULAY DALILA LOPEZ

Dirección: CL. 2A No 42 46

Ciudad: CALI

Departamento: VALLE DEL CAUCA

Código Postal:

Fecha Pre-Admisión:
06/11/2015 10:32:35

Hrs. Transporte de carga: 09/03/2008 del 20/05/2008
Nro RC (Res. Ministerial) 301607 del 01/09/2008

NOTIFICACION POR AVISO

tiago de Cali, 06 de noviembre de 2015

38 296 -- /

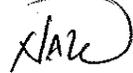
or(a)
ZULAY DALILA LOPEZ CLAROS APODERADA DE MADELEYNE GARCIA VERGARA
representante legal y/o Apoderado(a)
LE 2 A NRO 42 - 46 BARRIO EL LIDO
TIAGO DE CALI- VALLE

MANDANTE: ZULAY DALILA LOPEZ CLAROS APODERADA DE MADELEYNE GARCIA VERGARA

DEMANDADO: LISTOS S.A. S
REFERENCIA: 20130117631 del 7/13/2013

Por medio de la presente se **NOTIFICA POR AVISO**, a la señora, **ZULAY DALILA LOPEZ CLAROS APODERADA DE MADELEYNE GARCIA VERGARA**, decisión de la **RESOLUCION No. 2015002750** de 05 de octubre de 2015 "POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UN **RECURSO DE REPOSICION**" expedida por la doctora **ELIZABETH ALVAREZ BOTERO**, Coordinadora Grupo de Prevención, Inspección Vigilancia y Control. Informándole que contra la presente providencia procede el Recurso de Apelación ante el inmediato superior Directora Territorial del Valle del Cauca. En consecuencia se entrega anexo una copia íntegra, auténtica y gratuita de la decisión aludida en (03) folios. Se le advierte que la notificación se considerara surtida al finalizar el día siguiente al de la entrega de este aviso de acuerdo a lo estipulado en el artículo 69 de la ley 1437 de 2011.

Cordialmente,



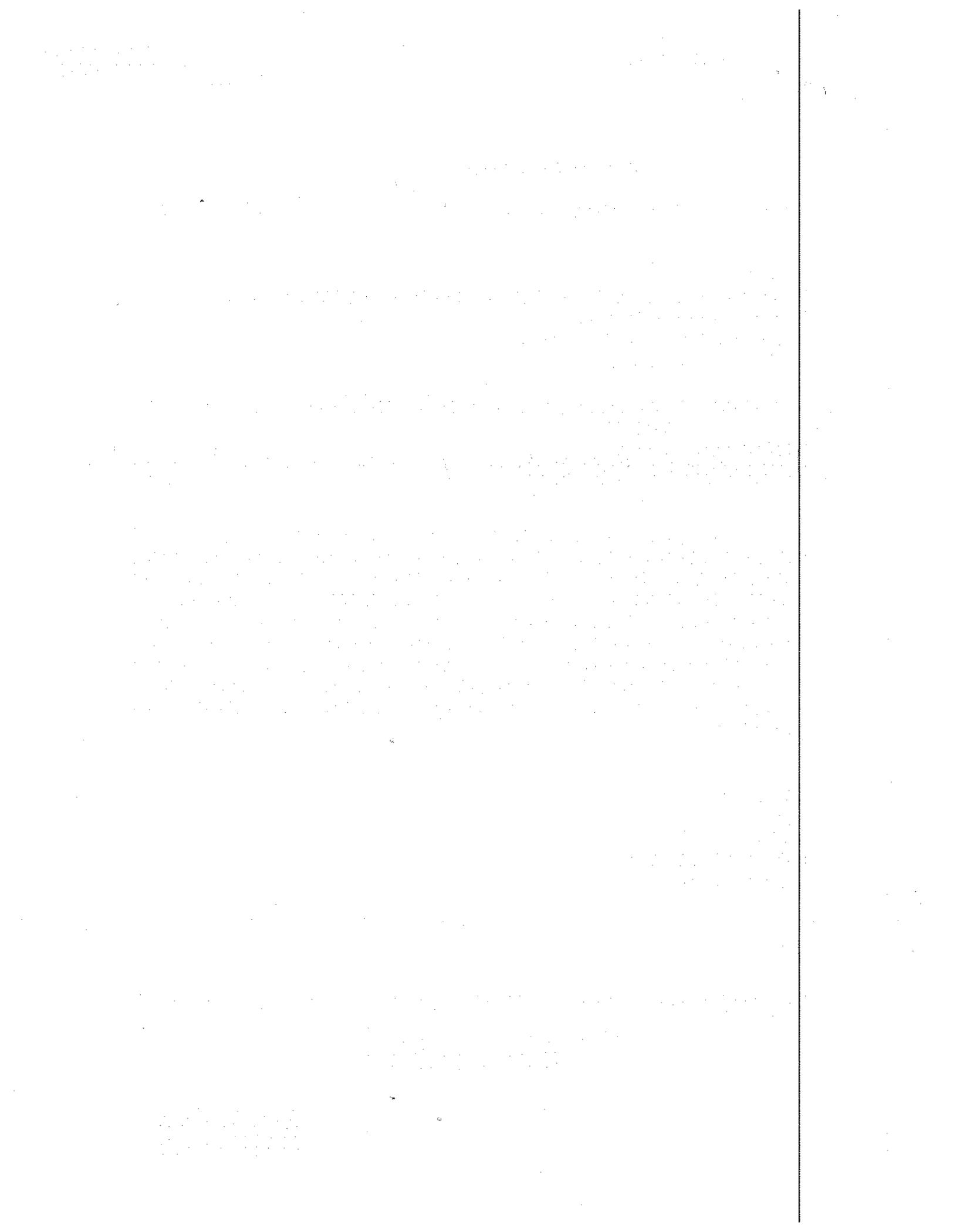
NAZLY PALACIOS MENA
Auxiliar Administrativo

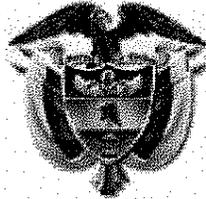
Anexo: 3 Folios
Elaboró: Nazly

C:\Documents and Settings\palacios\Mis documentos\nOTIFICACIONES POR AVISO\nOTIFICACION POR AVISO DE 06 DE NOVIEMBRE DE 2015.docx

Carrera 42 N° 5 C- 48 Cali, Colombia
PBX: 4893900 - FAX: 4893100
www.mintrabajo.gov.co







Libertad y Orden

MINISTERIO DEL TRABAJO

RESOLUCIÓN NÚMERO 2015002750 DE 2015 (OCTUBRE 5 DE 2015)

POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE REPOSICIÓN

LA COORDINADORA DEL GRUPO PREVENCIÓN, INSPECCIÓN VIGILANCIA Y CONTROL DE LA DIRECCIÓN TERRITORIAL DEL VALLE DEL CAUCA

En uso de sus atribuciones legales y en especial las que le confiere el Decreto 4108 de 2011 y la Resolución 2143 del 28 de mayo de 2014, en concordancia con la Ley 1437 de 2011.

CONSIDERANDO

Mediante Resolución No. 2015000121 del 10 de enero de 2015, este Despacho decidió imponer sanción consistente en multa a la empresa **LISTOS S.A.S.**, por violación al artículo 26 de la Ley 361 de 1997, al no solicitar la autorización del Ministerio del Trabajo, para despedir a la trabajadora.

Contra la Resolución No. 2015000121 del 10 de enero de 2015, la Doctora **ELSA EUGENIA ESCOBAR CASTAÑO**, en su calidad de Representante Judicial y como tal representante Legal de la empresa **LISTOS S.A.S.**, interpuso Recurso de Reposición y en subsidio Apelación, dentro de los términos de ley y con el lleno de los requisitos legales. Por lo anterior se procede a resolver el Recurso de Reposición.

ARGUMENTOS DE LA RECURRENTE

Manifiesta la Recurrente en su escrito los siguientes argumentos: "...1. **Frente a la limitación física que se señala en la resolución atacada...** La señora **Coordinadora Grupo de Prevención**, en la Resolución... da por demostrado, sin estarlo que la señora **Madeleyne García Vergara** "se encontraba limitada físicamente", es decir, que conforme la "CONVENCIÓN INTERNACIONAL SOBRE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD" (Artículo 1º), la citada ex trabajadora presentan alguna deficiencia física, mental, intelectual o sensorial que a largo plazo afectan la forma de interactuar y participar plenamente en la sociedad, desconociendo el despacho que:,,, 1. Si bien es cierto la señora **Madeleyne García Vergara**, sufrió un pequeño accidente de trabajo el 12 de abril de 2013, tal evento **no resultó para la señora García Vergara ningún tipo de restricciones médicas u órdenes de reubicación expedida por la ARL...** 2.- La citada trabajadora tuvo una última cita con especialista de la ARL Bolívar el 17 de septiembre de 2013, pero nunca envió copias de la historia clínica solicitada por ellos. por lo cual la ARL Bolívar procedió a cerrar el caso con esta última

RESOLUCIÓN NÚMERO 2015002750 DE 2015
POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE REPOSICIÓN

el evento... En conclusión, al considerar que la empresa que represento violó el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, al dar por terminado el contrato suscrito con la citada trabajadora, encontrándose en estado de debilidad manifiesta, le está dando a un pequeño accidente, unas consecuencias legales desproporcionadas, más aún cuando dicho evento ocurrido el 12 de abril de 2013, no le generó a la señora **García Vergara** consecuencia alguna para su salud... **2. La causa de terminación de la relación laboral con la trabajadora...** Igualmente... al expedir la resolución aquí atacada, ha desconocido que la relación laboral que hubo entre mi cliente y la señora **Madeleyne García Vergara**, correspondió a un contrato con duración **por el tiempo que dure la realización de la obra o labor determinada**, que inició su vigencia el 15 de agosto de 2012 para desempeñar las funciones en misión en la firma **Telecenter Panamericana Ltda.**, el cual término (sic) el 26 de abril de 2013 (Nueve Meses y 11 días), por haber concluido la labor para la cual fue contratado, conforme el literal "d" del artículo 61 de C.S.Y. Subrogado L. 50/90, art. 5°... Al respecto debemos indicar que, la jurisprudencia de la Corte Constitucional ha dispuesto que cuando el empleador tiene una circunstancia objetiva para la terminación del contrato, (esto es, la terminación de la obra o labor para la cual había sido contratada la referida trabajadora), no puede afirmarse, que la terminación de dicho vínculo laboral, estuvo motivado por el accidente de trabajo que sufrió la citada trabajadora... Es por eso que no se ajusta a derecho lo afirmado por el Ministerio en la Resolución... referente a que la empresa **Listos S.A.S.**, debió tramitar el permiso previo del **Ministerio del Trabajo.- Dirección Territorial del Valle del Cauca**, en los términos del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, para poder terminar el contrato de trabajo habido con la señora **García Vergara**, ya que como ha quedado plasmado en el desarrollo de la presente (sic) escrito, tal terminación no se dio como consecuencia de su estado de salud y sin tener en cuenta que es un sujeto de especial protección constitucional al ser una persona que hubiere sido víctima de un accidente de trabajo como el aquí comentado... ". Acto seguido la recurrente transcribe apartes de sentencias de la Corte Constitucional. Continúa la impugnante: "... Así desvirtuando el nexo causal entre la terminación del vínculo laboral y la situación de discapacidad, desaparece la presunción de ilegalidad del despido y este se regirá por las normas laborales ordinarias, que regulen el tipo de contrato celebrado entre las partes... En conclusión, al expedir la Resolución... dio por demostrado, sin estarlo, que hubo un nexo causal entre la situación de salud de la citada trabajadora (que no lo tuvo) y a decisión de la empresa **Listos S.A.S.**, de terminar el contrato, motivo por el cual la sanción a que se refiere este recurso debe ser revocada; Lo anterior, sin desmedro de que la declaración de la existencia de dicho nexo causal lo debe proferir un Juez de la República... **4. Se ha declarado una "debilidad manifiesta" sin demostración...** El despacho, al proferir la resolución atacada, ha declarado que de la señora **García Vergara** se encontraba en debilidad manifiesta al momento de la terminación del contrato de trabajo por haber concluido la obra o labor para la cual fue contratada la referida trabajadora... **5. Se ha violado el numeral 1 del art. 486 C.S.T...** Con lo manifestado en la parte motiva y resolutive de la Resolución..., la señora **Coordinadora Grupo Prevención** ha desconocido (sic) flagrantemente que la labor del inspector de trabajo y seguridad social en materia de inspección, vigilancia y control que se desarrolla en ejercicio de la función de policía administrativa, está prevista de forma general en el artículo 486 del C.S.T. y en el numeral 2 del artículo 3 de la Ley sobre las inspecciones de trabajo y seguridad social. Ello exige al inspector adoptar medidas para la vigilancia y control de las normas del C.S.T. y de las demás disposiciones sociales en el sentido de los artículos 17 y 435 del C.S.T. Los que según el numeral 1 del art. 486 C.S.T., no están facultados **"par declarar derechos individuales ni definir controversias cuya decisión esté atribuida a los jueces**, aunque si para actuar en esos casos como conciliadores. Lo que es armónico con el inciso II del artículo 486 C.S.T., según el cual "La imposición de multas, de otras sanciones o de otras medidas propias de su función como autoridades de policía laboral por parte de los funcionarios del Ministerio del Trabajo que cumplan funciones de inspección, vigilancia y control, **no implican en ningún caso, la declaratoria de derechos individuales o definición de**

RESOLUCIÓN NÚMERO 2015002750 DE 2015
POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE REPOSICIÓN

y... B. La existencia de una debilidad manifiesta de la señora **García Vergara** al momento de la terminación del contrato de trabajo por **Obra o labor** ya citado...”

PARA RESOLVER SE CONSIDERA

Es un imperativo legal para la Administración, resolver los recursos conforme a la ley, que para el efecto no es otra que el artículo 79 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, que a la sazón reza: “...El recurso de Reposición y de apelación deberá resolverse de plano...”. Que por su parte, el artículo 74 Ídem preceptúa “Por regla general, contra los actos definitivos procederán los siguientes recursos:

1. El recurso de Reposición, ante quien expidió la decisión para que la aclare, modifique, adicione, o revoque”.

Los recursos por la vía gubernativa, no han sido establecidos como oportunidades puramente formales destinadas a agotar una etapa indispensable para acudir a la jurisdicción, sino que cumplen una función material, en cuya virtud se brinda al administrado la oportunidad procesal para ejercer el derecho de controvertir y plantear los motivos de inconformidad que le asistan, a efectos de lograr conforme a derecho que la administración reconsidere la decisión tomada para revocar, modificar, aclarar o adicionar.

Vista así las cosas, se hace necesario hacer un análisis del acervo probatorio allegado al proceso, observando que efectivamente está demostrada la relación laboral de la señora **MADELEYNE GARCIA VERGARA**, con la empresa **LISTOS S.A.S.**, derivada de varios elementos probatorios, entre ellos la comunicación que da cuenta de la terminación de la relación laboral de fecha 26 de abril de 2013, vista a folio 8 del expediente, el mismo contrato de trabajo por el tiempo que dure la realización de la obra o labor contratada, por lo tanto no existe duda acerca de la relación laboral que vinculó a las partes.

Así mismo se encuentra demostrado que la señora **MADELEYNE GARCIA VERGARA**, se encontraba en situación de discapacidad para la fecha en que le fue comunicada la decisión de dar por terminada la relación laboral, pues no había sido calificada por la ARL BOLIVAR. Esto se puede notar del escrito de descargos presentados por el Representante Judicial de la empresa **LISTOS S.A.S.**, cuando dice: “...la Sra. **García Vergara** no tenía recomendaciones, ni restricciones para el cargo de Ejecutiva de servicio al cliente para el cual fue contratada. **Lo único que tenía pendiente era realizar un examen para que la ARL Bolívar delimitara el evento...**”. Como se puede observar, se está reconociendo que efectivamente no se había calificado, además en el mismo escrito se está confirmando que la última cita con el especialista de la ARL BOLIVAR fue el 17 de septiembre de 2013, que obra a folios 74 al 79 del plenario, y al no haber sido calificada se considera que la señora **MADELEYNE GARCIA VERGARA**, es una persona de especial protección constitucional, por lo que si ameritaba solicitar el permiso para despedirla al Ministerio del Trabajo. (Negrillas y subrayado fuera de texto).

La protección al trabajador con discapacidad y la solicitud de autorización al Inspector de Trabajo se da cuando la situación de discapacidad se presenta antes de iniciar el vínculo laboral o se presenta en desarrollo, cumplimiento y ejecución del respectivo contrato o relación laboral.

Tengamos claro estos conceptos:

RESOLUCIÓN NÚMERO 2015002750 DE 2015
POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE REPOSICIÓN

comportamiento en una actividad normal o rutinaria, los cuales pueden ser temporales o permanentes, reversibles o irreversibles, y progresivos o regresivos. Representa la objetivación de la deficiencia y por tanto, refleja alteraciones al nivel de la persona."

Para el caso que nos ocupa es imperativo retomar la conceptualización de la Corte Constitucional en la Sentencia T-462/2010, Magistrado Ponente: **Dr. JORGE IVÁN PALACIO PALACIO**: -Protección especial.

"... Teniendo en cuenta que la estabilidad laboral reforzada es predicable frente a sujetos de especial protección (mujeres embarazadas, personas cabeza de familia, personas de la tercera edad, entre otras), también ha sido reiterativa la argumentación de que las personas que llegaren a padecer una discapacidad con ocasión del cumplimiento del trabajo, merecen igual protección constitucional. Así también lo entendió el Legislador cuando expidió la Ley 361 de 1997 y estipuló sendos beneficios para las empresas que contrataran a sujetos con discapacidad cuando la misma se hubiese adquirido con anterioridad a la relación laboral. De igual manera se estableció una protección legal especial para aquellos trabajadores que iniciando sanos su relación laboral adquirieran alguna discapacidad durante la ejecución de la misma. Dicha protección radica en que el patrono no puede despedir a su trabajador discapacitado, sino previo concepto favorable del Ministerio de la Protección Social.

De esta manera la jurisprudencia ha extendido el beneficio de la protección laboral reforzada establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, a favor, no sólo de los trabajadores discapacitados calificados como tales antes de iniciar la relación laboral, sino también a aquellos que sufren deterioros de salud en el desarrollo de sus funciones.

En efecto, como ya se dijo, en virtud de la aplicación directa de la Constitución, constituye un trato discriminatorio el despido de un empleado en razón de la enfermedad por él padecida (a no ser que se le haya reconocido la pensión de invalidez), frente a la cual procede la tutela como mecanismo de protección. Desde este punto de vista no existe justificación legal alguna que permita al empleador despedir a un trabajador que ha sufrido mella en su salud y menos aún si considera que pagando la indemnización legal le asiste el derecho a prescindir del mismo sin que medie justa causa. Es necesario recordar que la principal obligación que nace para el empleador es la de reubicar al trabajador que durante el desarrollo de la relación laboral ha sufrido una disminución en su capacidad laboral; sea esta de origen común o de origen profesional.

En Sentencia T-225/12 la Corte Constitucional manifiesta:

"...La estabilidad laboral reforzada ha sido un tema de relevancia constitucional y su fin es asegurar que el trabajador en estado de debilidad manifiesta no esté expuesto en forma permanente a perder su trabajo poniendo en riesgo su propio sustento y el de su familia, por ello el término pactado para la duración de la labor contratada pierde toda su relevancia cuando es utilizado como causa legítima por el empleador para ocultar su posición dominante y arbitraria en la relación laboral ejerciendo actos discriminatorios contra personas particularmente vulnerables y en condiciones de debilidad manifiesta. Tal deber constitucional limita o restringe la autonomía empresarial y privada imponiendo cargas solidarias de garantizar la permanencia no indefinida pero sí acorde con la situación de debilidad sufrida por el trabajador. En efecto, si bien en el ejercicio de la voluntad de las partes y el desarrollo de la actividad empresarial los patronos pueden optar por la modalidad contractual de limitar por

RESOLUCIÓN NÚMERO 2015002750 DE 2015
POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE REPOSICIÓN

trabajo, deben ser observadas las reglas propias del debido proceso que son exigibles a los particulares, garantizándose concretamente el derecho a la defensa, que exige del empleador informar los motivos que originaron el despido y reconoce al trabajador la posibilidad de controvertir las razones aludidas. Pero en todo caso si el trabajador se encuentra en una situación de protección especial debe mediar autorización de la autoridad del trabajo so pena de la ineficacia de tal despido..."

En cuanto a la justificación de la accionante, sobre que el despido de la querellante se debió a que conforme al artículo 61 Literal D del Código Sustantivo del Trabajo, la etapa prevista contractualmente estaba cumplida y por lo tanto se daba por terminado su contrato, se debe manifestar:

En Sentencia T-225/12 la Corte Constitucional manifiesta:

*"...La estabilidad laboral reforzada ha sido un tema de relevancia constitucional y su fin es asegurar que el trabajador en estado de debilidad manifiesta no esté expuesto en forma permanente a perder su trabajo poniendo en riesgo su propio sustento y el de su familia, **por ello el término pactado para la duración de la labor contratada pierde toda su relevancia cuando es utilizado como causa legítima por el empleador para ocultar su posición dominante y arbitraria en la relación laboral ejerciendo actos discriminatorios contra personas particularmente vulnerables y en condiciones de debilidad manifiesta.** Tal deber constitucional limita o restringe la autonomía empresarial y privada imponiendo cargas solidarias de garantizar la permanencia no indefinida pero si acorde con la situación de debilidad sufrida por el trabajador. En efecto, si bien en el ejercicio de la voluntad de las partes y el desarrollo de la actividad empresarial los patronos pueden optar por la modalidad contractual de limitar por tiempo definido sus contratos y someterlos al cumplimiento de la labor u obra, esta facultad se ve delimitada por normas constitucionales que tutelan el derecho constitucional a la estabilidad laboral reforzada, para aquellos grupos de especiales condiciones. Con todo, esta estabilidad no supone que el trabajador sea inamovible, pues una vez se presenten causales objetivas (situaciones de indisciplina, ineficiencia y bajo rendimiento) que autorizan a la terminación unilateral del contrato de trabajo, deben ser observadas las reglas propias del debido proceso que son exigibles a los particulares, garantizándose concretamente el derecho a la defensa, que exige del empleador informar los motivos que originaron el despido y reconoce al trabajador la posibilidad de controvertir las razones aludidas. Pero en todo caso si el trabajador se encuentra en una situación de protección especial debe mediar autorización de la autoridad del trabajo so pena de la ineficacia de tal despido..." (Negrilla fuera de texto).*

Ahora bien, queda demostrado que efectivamente la empresa **LISTOS S.A.S.**, despidió a la señora **MADELEYNE GARCIA VERGARA**, sin solicitar al Ministerio de Trabajo autorización para hacerlo, motivo por el cual es sancionado por esta Coordinación.

Quedando claro que la decisión desplegada por el fallador se encuentra dentro de los parámetros legales, sin transgredir derechos constitucionales que le asisten a la pretendida y sin excederse en sus funciones el organismo de control, toda vez que se profirió al cobijo de las competencias atribuidas al Juzgador en el Artículo 486 del C.S.T. subrogado D.L. 2351 de 1965 Art. 41, Atribuciones y Sanciones 1. Modificado por la Ley 584 de 2000 Artículo 20, modificado por la Ley 1610 de 2013.

Por lo anterior, el Despacho se ratifica de la decisión tomada en la Resolución objeto de recurso, ya que este no logra atacar ni desvirtuar el fondo de la decisión.

En mérito de lo antes expuesto. este Despacho.

**RESOLUCIÓN NÚMERO 2015002750 DE 2015
POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE REPOSICIÓN**

ARTÍCULO PRIMERO: NO REPONER la Resolución No. 2015000121 del 10 de enero de 2015, por las razones expuestas en la parte considerativa del presente proveído.

ARTICULO SEGUNDO: Conceder el recurso de Apelación ante el inmediato superior, Directora Territorial del Valle del Cauca, para los fines pertinentes y lo de su competencia.

Dada en Santiago de Cali, a los cinco (5) días de octubre de dos mil quince /2015).

NOTIFIQUESE Y CÚMPLASE



ELIZABETH ALVAREZ BOTERO
Coordinadora del Grupo de Prevención,
Inspección, Vigilancia y Control.

Elaboró: María Danelly P.
Revisó/Aprobó: Elizabeth A.

472	Motivos de Devolución	<input type="checkbox"/> Desconocido	<input type="checkbox"/> No Existe Número
	<input type="checkbox"/> Dirección Errada	<input type="checkbox"/> Rehusado	<input type="checkbox"/> No Reclamado
	<input checked="" type="checkbox"/> Cerrado	<input type="checkbox"/> Fallecido	<input type="checkbox"/> No Contactado
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> Apartado Clausurado