

PUBLICACIÓN
NOTIFICACIÓN POR AVISO

Señor
JONATHAN RAMON ROZO
Carrera 06B 11-30 Barrio El Llano
Sardinata (N. de S.)

Fecha Inicial: 20/08/2015
Hora: 8:00 a.m.

Por medio de este **AVISO** se le notifica la **Resolución Número 0103 de fecha 19 de Junio de 2015** expedida por ésta Dirección Territorial, por la cual se Resuelve una Petición en contra de Jonathan Ramón Rozo.

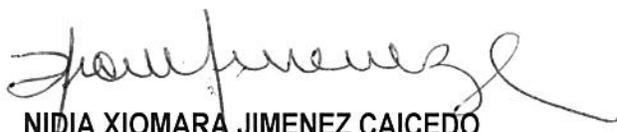
Teniendo en cuenta que la **PERSONA NATURAL y/o JURÍDICA** mencionada en la parte superior, se le CITÓ oportunamente **PARA QUE SE PRESENTARA A RECIBIR NOTIFICACIÓN PERSONAL DE LA RESOLUCION 0103** mediante oficio No. 7154001 – 1599 del 26/06/2015 y se **REMITIÓ NOTIFICACIÓN POR AVISO A LA DIRECCIÓN QUE REPOSA EN EL EXPEDIENTE**, con oficio No. 7154001 – del 28/07/2015, sin que hasta la fecha haya comparecido por cuanto a los mencionados oficios fueron **DEVUELTOS** por la empresa de Correo 4-72, bajo la siguientes causales: "**No existe el Número y es desconocido**".

De acuerdo con lo dispuesto en la Ley 1437 de 2011 por medio de la cual se expide el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, el cual establece:

Artículo 69. Notificación por aviso. Si no pudiere hacerse la notificación personal al cabo de los cinco (5) días del envío de la citación, esta se hará por medio de aviso que se remitirá a la dirección, al número de fax o al correo electrónico que figuren en el expediente o puedan obtenerse del registro mercantil, acompañado de copia íntegra del acto administrativo. El aviso deberá indicar la fecha y la del acto que se notifica, la autoridad que lo expidió, los recursos que legalmente proceden, las autoridades ante quienes deben interponerse, los plazos respectivos y la advertencia de que la notificación se considerará surtida al finalizar el día siguiente al de la entrega del aviso en el lugar de destino.

Quando se desconozca la información sobre el destinatario, el aviso, con copia íntegra del acto administrativo, se publicará en la página electrónica y en todo caso en un lugar de acceso al público de la respectiva entidad **por el término de cinco (5) días, con la advertencia de que la notificación se considerará surtida al finalizar el día siguiente al retiro del aviso.**

En el expediente se dejará constancia de la remisión o publicación del aviso y de la fecha en que por este medio quedará surtida la notificación personal.



NIDIA XIOMARA JIMENEZ CAICEDO
Auxiliar administrativo Grupo Atención al Ciudadano y Trámites
Dirección Territorial Norte de Santander del Ministerio del Trabajo

Fecha Retiro del Aviso:
27/08/2015
Hora: 6:00 p.m.

Anexos: Cinco (05) folios. Notificación por Aviso y Auto del 19/06/2015, se publica en la página electrónica y en cartelera.

Elaboró: Nidia J.
Revisó/Aprobó: J. Trujillo

7254001 -

Favor hacer referencia a este número al dar respuesta

San José de Cúcuta, 28 de julio de 2015

Eguren
14 AGO 2015
DEUVELLO

**NOTIFICACIÓN
POR AVISO**

Señor

JONATHAN RAMON ROZO

Carrera 06B # 11-30 barrio El Llano

Sardinata (NdeS)

ASUNTO: Notificación por Aviso

Cordial saludo:

En consideración que previa citación que le fue efectuada a través de oficio No. 1599 del 26 de junio de 2015, con el objeto que compareciera a este despacho a fin de notificarle la **Resolución No. 0103 de fecha 19 de junio de 2015**, el citado no compareció, por lo cual procedo de conformidad con el artículo 69 de la Ley 1437 de 2011 – Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, a surtirle la notificación por aviso, así:

NOTIFICACIÓN POR AVISO

ACTO QUE SE NOTIFICA Y FECHA: Resolución No. 0103 de fecha 19 de junio de 2015, por medio de la cual se resuelve una petición.

AUTORIDAD QUE LO EXPIDIÓ: Doctora Martha Cenidia Niño Chia, Inspectora de Trabajo del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites, Dirección Territorial Norte de Santander del Ministerio del Trabajo.

RECURSOS: Contra la providencia que se notifica proceden los recursos de reposición ante el funcionario que tomó la decisión y en subsidio de apelación ante el inmediato superior, interpuestos debidamente fundamentados dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la notificación personal, o a la desfijación del aviso según el caso, de conformidad con los artículos 74 y 76 de la Ley 1437 del 18/01/2011.

ADVERTENCIA: La notificación por aviso que nos ocupa, se considerará surtida al finalizar el día siguiente al de la entrega del presente aviso por parte de la oficina institucional de correo, en el lugar de destino.

ANEXO: Copia íntegra del Acto administrativo que se notifica.

Atentamente,


MARIA DEL PILAR SEPULVEDA RINCON

Auxiliar administrativo Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites,
Dirección Territorial Norte de Santander del Ministerio del Trabajo

Anexo(s): Cuatro (4) folios. Resolución No. 0103 del 19/06/2015.

Elaboró: Pilar S.
Revisó/Aprobó: Pilar S.



Ministerio del Trabajo
República de Colombia
Dirección Territorial Norte de Santander

RESOLUCIÓN NÚMERO **0103** DE 2015

99 JUN 2015

POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UNA PETICION

LA INSPECTORA DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL DEL GRUPO DE ATENCION AL CIUDADANO Y TRAMITES DE LA DIRECCION TERRITORIAL NORTE DE SANTANDER, en uso de sus facultades legales y en especial las conferidas en el Artículo 7 del Numeral 30 de la Resolución 02143 de Mayo 28 de 2.014 y;

CONSIDERANDO

El Señor ISAAC GABRIEL ARANA ZEA , representante legal de **CONSTRUMAG LIMITADA** con NIT 806.010.166-0, a través del escrito radicado con el No.2927 del 21 de Agosto de 2014, debidamente acreditado, solicito ante este Ministerio del Trabajo solicitud de autorización para el despido o terminación del respectivo contrato de trabajo del señor, **JONATHAN RAMON ROZO.**

Mediante Auto No.037 del 27 de Agosto de 2014, ésta Coordinación del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de esta Dirección Territorial de Norte de Santander, fui comisionado para que realice el trámite solicitado por el señor Isaac Gabriel Arana Zea relacionado con la solicitud De Autorización para Terminar Contrato de Trabajo con el señor Jonathan Ramón Rozo en relación con lo preceptuado en el Artículo 26 de La Ley 26 de la Ley 361 de 1.997.

Según Auto de fecha 04 de septiembre de 2014, la funcionaria instructora avocó conocimiento de lo dispuesto anteriormente, Da traslado de la solicitud al señor Jonathan Ramón Rozo trabajador de la empresa, para que en el término de veinte (20) días el inicio de la actuación administrativa laboral para que anexe las pruebas que pretenda hacer valer dentro de la actuación administrativa, Igualmente citar al Representante Legal de la empresa CONSTRUMAG LTDA.

Mediante oficio GATC- 2150 de fecha 08 de septiembre de 2014, la Inspectora de Trabajo corre traslado de la solicitud radicada con el N° 2927 del 21 de Agosto de 2014, al señor **JONATHAN RAMON ROZO,** para que haga uso del derecho a la defensa y contradicción y aporte las pruebas necesarias que pretenda hacer valer dentro de la actuación administrativa laboral. El día 01 de Octubre de 2.014, el oficio GACT 2150 es devuelto por el correo Certificado 472 con la causal NO EXISTE NUMERO.

A través del oficio GATC- 2151 de fecha 08 de septiembre de 2014, la funcionaria comunica y envía al representante legal de la empresa CONSTRUMAG LTDA señor ISAAC GABRIEL ARANA ZEA el auto por medio del cual avoca conocimiento y demás fines de la solicitud impetrada por ellos para dar por terminado contrato de trabajo con el señor JONATHAN RAMON ROZO.

Continuación Resolución Número **0103** DE 2015
Ministerio del Trabajo 19 JUN 2015
República de Colombia
Dirección Territorial Norte de Santander
POR MEDIO DE LA CUAL SE PROFIERE UNA DECISION

Posteriormente mediante oficio GACT 2463 de fecha 24 de octubre del 2.014, se envía una segunda comunicación al señor Isaac Gabriel Arana Zea Representante legal de CONSTRUMAG LTDA, para que aporte una documentación.

A través del radicado No 3701 de fecha 24 de octubre del 2014 la jefe de Talento Humano de la empresa CONSTRUMAG LTDA informa el domicilio del señor JONATHAN RAMON ROZO.

A través del oficio GATC- 2151 de fecha 08 de septiembre de 2014, la funcionaria comunica y envía al representante legal de la empresa CONSTRUMAG LTDA señor ISAAC GABRIEL ARANA ZEA el auto por medio del cual avoca conocimiento y demás fines de la solicitud impetrada por ellos para dar por terminado contrato de trabajo con el señor JONATHAN RAMON ROZO.

Mediante Radicado 4062 del 24 de Noviembre del 2.014, El representante Legal de la empresa CONSTRUMAG LTDA, allega documentos solicitados en 32 folios.

Atraves del Oficio GACT-3139 de fecha Noviembre 28 de Diciembre de 2.014 se le informa al señor JONATHAN RAMON ROZO, que debe presentarse el día 18 de Diciembre del 2.014 con el fin de llevar a cabo diligencia administrativa Laboral –Versión Libre-.

Mediante oficio GACT 3624 de fecha 22 de Diciembre del 2.014, se le cita nuevamente al señor JONATHAN RAMON ROZO, que debe presentarse el día 20 de Diciembre del 2.014 con el fin de llevar a cabo diligencia administrativa Laboral –Versión Libre-.

El día 02 de Enero del 2.015 se profiere Auto de Suspensión de Términos, ya que la suscrita funcionaria disfrutara el tercer Turno Navideño concedido por la Entidad a sus Funcionarios.

Mediante radicado No 0190 de fecha 22 de Enero del 2.015 la empresa CONSTRUMAG LTDA, allega oficio.

A través de oficio GATC – 0367 de fecha Febrero 18 de 2,015, la Inspectora de Trabajo comisionada, envía una segunda citación al señor JONATHAN RAMON ROZO, para ser escuchado en diligencia administrativa Laboral –Versión Libre-el día 10 de Marzo del año en curso a las 2:30 de la tarde.

El día 27 de Marzo del 2.015 se profiere Auto de Suspensión de Términos, ya que la suscrita funcionaria disfrutara el Prime Turno de Semana Santa concedido por la Entidad a sus Funcionarios

CONTENIDO DE LA SOLICITUD

El peticionario fundamenta su petición en los siguientes términos: "...La empresa CONSTRUMAG LIMITADA, celebró un contrato marco de servicios con la MINERIA INTER AMERICAN S.A.S.CONSTRUMAC LIMITADA; el día 29 de mayo del 2013 celebró con el señor JONATHAN RAMON ROZO identificado con C.C. No 1.091.806.374 contrato de obra. El día 30 de Mayo del 2.013, se reporta Accidente (anexo), el señor Jonathan Ramón en el accidente que tuvo sufrió una lesión de HILL-Sachs (Fls 10). Durante el accidente de Trabajo el señor Jonathan Ramón había estado bajo incapacidades médicas, el día 28 de

Continuación Resolución Número **0103** DE 2015
 Ministerio del Trabajo
 República de Colombia **19 JUN 2015**
 Dirección Territorial Norte de Santander
POR MEDIO DE LA CUAL SE PROFIERE UNA DECISION

Para entrar a resolver el procedimiento en arras debemos tener en cuenta el alcance que tiene este Ministerio del Trabajo dentro del Proceso de Inspección, Vigilancia y Control correspondiente al Procedimiento de Autorización de Terminación del Vínculo Laboral o de Trabajo Asociativo a Trabajadores con Discapacidad, lo cual es de suma importancia precisar la naturaleza del presente trámite, el alcance de la competencia del funcionario del Ministerio de la Protección Social(hoy Ministerio del Trabajo), como está consagrado el artículo 26 de la ley 361 de 1997 que dispone: *"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 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. 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 180 días de salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo de Trabajo y demás normas que modifiquen, adicionen, complementen o aclaren"*. (Negrilla fuera de texto).

Según sentencia T-614/2011 de la Corte Constitucional dispone:

"...La Ley 361 de 1997, publicada en el Diario Oficial N° 42.978, de febrero 11 de dicho año, fue expedida con fundamento en los artículos 13, 47, 54 y 68 de la carta política, en consideración "a la dignidad que le es propia a las personas con limitación", para proteger sus derechos fundamentales, económicos, sociales y culturales, en procura de su completa realización personal y total integración social (art. 1º L. 361 de 1997).

El artículo 26 de la referida Ley consagró que "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 desempeñar"; además, se proscribió que las personas sean despedidas o su contrato laboral terminado a causa de una limitación, "salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo".

Además, el inciso 2º ibídem señala que aquellas personas con limitación, que fueren despedidas o su contrato terminado sin la previa autorización del Ministerio de la Protección Social, tendrán derecho a una indemnización equivalente a 180 días de salario, "sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar según el Código Sustantivo de Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren", inciso que fue declarado exequible por esta corporación en la sentencia C-531 de mayo 10 de 2000, M. P. Álvaro Tafur Galvis, bajo el entendido de que en dichos eventos el despido o la terminación del contrato de trabajo por razón de la limitación del empleado "no produce efectos jurídicos y sólo es eficaz en la medida en que se obtenga la respectiva autorización".

Así, se concluyó que la indemnización a la que alude el artículo 26 citado no otorga per se eficacia al despido o terminación del contrato, que se efectúe sin autorización previa del Ministerio de la Protección Social, sino que constituye una sanción para el empleador que contraviene esa norma, "adicional a todas las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar según la normatividad sustancial laboral" (no está en negrilla en el texto original).

Con respecto a esto, la Corte Constitucional ha considerado que la estabilidad laboral reforzada "conlleva la reubicación en un puesto en el que el discapacitado pueda potencializar su capacidad productiva y realizarse profesionalmente, no obstante la discapacidad que le sobrevino, de forma que se concilien los intereses del empleador de maximizar la productividad

Continuación Resolución Número

0103

DE 2015

Ministerio del Trabajo
República de Colombia

19 JUN 2015

Dirección Territorial Norte de Santander

POR MEDIO DE LA CUAL SE PROFIERE UNA DECISION

abril del año en curso la Aseguradora de Riesgos Laborales Colpatria expide concepto sobre la aptitud medico laboral del señor Jonathan Ramón Rozo, manifestando una serie de recomendaciones para su retorno laboral, encontrándonos con esto con un conflicto de fuerza a mayor, teniendo en cuenta que la acción de reintegro carece de eficacia ya que la labor por la cual se había contratado al trabajador, desapareció con la liquidación del contrato ut supra.

La empresa Construmag Limitada pensando siempre en el bienestar y solidaridad del empleador hacia sus trabajadores le ha ofrecido al señor Jonathan Ramón, trabajo en la ciudad de Sincelejo, toda vez que en el Departamento de Norte de Santander no tiene forma de como reintegrarlo laboralmente, esto teniendo en cuenta las recomendaciones realizadas por la Aseguradora de Riesgos Laborales Colpatria, sin embargo solo se ha recibido un rechazo al empleo ofrecido por lo que está viendo afectada la empresa en el desarrollo normal de la actividad en la medida en que no está en la capacidad de pagar salario y prestaciones sociales que una persona que no está laborando.

Ahora bien, teniendo en cuenta que los empleadores en el ejercicio de su actividad empresarial pueden pactar de mutuo acuerdo la suscripción de contratos a término fijo, les asiste en virtud del principio de solidaridad (C.P. art 95) y de la estabilidad en empleo (C.P. art 53) del deber de mantener al trabajador siempre y cuando (i) subsista la materia del empleo, el (ii) trabajador cumpla sus obligaciones contractuales y legales y (iii) no represente una alteración de su actitud económica.

En efecto en la sentencia T-449 de 2008 la Corte señaló:

“En los contratos laborales celebrados a término definido en los que esté inmerso un sujeto especial protección y en los que el objeto jurídico no haya desaparecido, no basta con el vencimiento del plazo o de la prórroga para dotar de eficacia la terminación del contrato.....” Justamente el legislador con la expedición de la ley 361 de 1.997 quiso brindar cierto grado de especial protección a las personas en condición de debilidad a razón de sus limitaciones y el artículo 26 de la ley en comento estableció: “ 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 va a 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”

Ahora bien, en cuanto al reintegro al trabajador en este caso en particular no están dados los prepuesto para el mismo, toda vez que no hay una plaza laboral para reintegrar al trabajador, pues como se mencionó anteriormente rechazó la oferta de trabajo en la ciudad de Sincelejo y el objeto por el cual fue vinculada a la empresa fue el contrato que se celebró CONSTRUMAG LIMITADA con la MINERIA INTER AMERICAN S.A.S.

La solicitud presentada es se sirva autorizar la terminación del contrato celebrado con el señor JONATHAN RAMON ROZO, toda vez que la decisión de terminar el contrato de trabajo no obedece al accidente sufrido por el trabajador, sino al cumplimiento de la obra para la cual fue contratado. En este sentido la naturaleza jurídica que guí el contrato de trabajo por el cual fuera vinculado el trabajador se identifica con el calificativo de ser por “ Duración de una obra o labor contratada “.

A su vez, basándonos en el principio de la transparencia, respetuosamente solicito a este Ministerio se sirva informar la liquidación y derechos que tiene el trabajador motivo del contrato celebrado.

PARA RESOLVER CONSIDERA EL DESPACHO

Continuación Resolución Número **0103** DE 2015
Ministerio del Trabajo **19 JUN 2015**
República de Colombia
Dirección Territorial Norte de Santander
POR MEDIO DE LA CUAL SE PROFIERE UNA DECISION

la obra. Lo anterior, por cuanto el principio de estabilidad en el empleo se predica de todos los trabajadores, sin distingo de la naturaleza del vínculo contractual, en tanto lo que se busca es asegurar al empleado la certeza mínima de que el vínculo laboral contraído no se romperá de manera abrupta y sorpresiva, de manera tal que este no quede expuesto, en forma permanente, a perder su trabajo y con él los ingresos que permiten su propio sustento y el de su familia, por la decisión arbitraria del empleador.

En el trámite Administrativo laboral se observa las comunicaciones y oficios enviados al señor JONATHAN RAMON ROZO, en las cuales se le informaba el trámite que se estaba adelantando, se fijaba fecha y hora con el fin de surtir la diligencia administrativa laboral de Versión libre al señor antes mencionado, a las cuales nunca se presentó ni justifico su inasistencia.

La solicitud que se presenta para la terminación del contrato celebrado con el señor JONATHAN RAMON ROZO, no obedece al accidente sufrido por el trabajador, sino al cumplimiento de la obra para la cual fue contratado. En este sentido la naturaleza jurídica que guíe el contrato de trabajo por el cual fuera vinculado el trabajador se identifica con el calificativo de ser por "Duración de una obra o labor contratada".

Así las cosas, el PROCEDIMIENTO DE AUTORIZACIÓN DE TERMINACIÓN DEL VINCULO LABORAL O DE TRABAJO ASOCIATIVO A TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD, contempla que el funcionario del Ministerio del Trabajo, evaluara los motivos que conllevan a la solicitud de parte del solicitante, sean la ineptitud del mismo o el empeoramiento en su condición de salud frente a los cargos existentes o creados y no un proceso discriminatorio frente a su condición o cualquier otra causal.

Para el caso en estudio, este despacho no encuentra mérito para acceder a la petición impetrada por el señor ISAAC ARANA ZEA REPRESENTANTE LEGAL CONSTRUMAG LIMITADA, por los motivos expuestos en la solicitud impetrada por parte de la empresa, De acuerdo a lo anterior, no puede este despacho, acceder a lo solicitado por el el señor ISAAC ARANA ZEA REPRESENTANTE LEGAL CONSTRUMAG LIMITADA así habrá de decidirse.

Por lo expuesto este Despacho,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: NO AUTORIZAR la terminación del contrato de trabajo al señor, **JONATHAN RAMON ROZO** trabajador de CONSTRUMAG LTDA., con NIT 806.010.166-0, según solicitud presentada por el señor ISAAC GABRIEL ARANA ZEA, en su calidad de REPRESENTANTE LEGAL CONSTRUMAG LIMITADA debidamente acreditado, con fundamento en las razones expuestas en la parte motiva de la presente providencia.

ARTICULO SEGUNDO: Notificar la presente providencia a las partes jurídicamente interesadas de conformidad a los artículos 67 y 69 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, advirtiéndoles que contra la misma proceden los recursos de reposición ante el funcionario que tomó la decisión y en subsidio de apelación ante el inmediato superior, interpuestos debidamente fundamentados dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la notificación personal o a la desfijación del aviso según el caso, de conformidad con los artículos 74 y 76 del de la ley 1437 del 18/01/2011

Continuación Resolución Número **0103** DE 2015
Ministerio del Trabajo **19 JUN 2015**
República de Colombia
Dirección Territorial Norte de Santander
POR MEDIO DE LA CUAL SE PROFIERE UNA DECISION

de sus funcionarios y los del trabajador en el sentido de conservar un trabajo en condiciones dignas."

La Ley hace referencia a la limitación física, sensorial psíquica del trabajador; la limitación es el nexo que existe con la voluntad de terminar el contrato por parte del empleador al trabajador y el trámite ante el inspector de trabajo ordenado por la ley no extiende para otras razones y por ende como autoridad competente su función es la autorizar el despido o la terminación del contrato de un trabajador con limitaciones.

Por tal motivo la solicitud presentada para la autorización para la terminación del contrato celebrado con el señor JONATHAN RAMON ROZO con la empresa CONSTRUMAG LIMITADA, ustedes manifiesta que toda vez que la decisión de terminar el contrato de trabajo no obedece al accidente sufrido por el trabajador, sino al cumplimiento de la obra para la cual fue contratado. En este sentido la naturaleza jurídica que guíe el contrato de trabajo por el cual fuera vinculado el trabajador se identifica con el calificativo de ser por "Duración de una obra o labor contratada".

Es importante tener en cuenta que la competencia que corresponde al inspector de trabajo, para cumplir con los mandatos del artículo 26 de la ley 361 de 1997 su intervención solo compete en los aspectos relacionados con la limitación del trabajador, es decir, a la valoración de la incidencia que pueda tenerse en cuenta que la norma limita la facultad unilateral del empleador de dar por terminado el contrato de trabajo, cuando la decisión obedece a la limitación y no a factores diferentes.

El Ministerio del Trabajo únicamente tiene competencia para autorizar la terminación de un vínculo contractual a una empresa; Empleador o una cooperativa o Precoperativa de Trabajo Asociado cuando motive la condición de discapacidad de un trabajador, es decir cuando dicha limitación sea considerada como incompatible o insuperable con los cargos existentes del interesado, no obstante el esfuerzo del solicitante para realizar la reubicación o incluso la reconversión de mano de obra de la persona según el caso.

Lo anterior, implica que dentro del procedimiento únicamente se evalúa, cuando en materia laboral se trate, la causal contemplada en el literal A-13 del artículo 62 del C.S. T. Para todos los casos, el referente será la ineptitud del trabajador para realizar sus funciones, teniendo en cuenta el grado de disminución de su condición física y su pérdida de capacidad laboral.

Dadas las competencias fijadas por la normatividad legal vigente, no es posible al Ministerio del Trabajo pronunciarse de fondo sobre la existencia de conductas que puedan estar enmarcadas dentro de las justas causas establecidas en el artículo 62 del C.S. T diferente a la enunciada con anterioridad puesto que no es posible declarar la existencia de derechos ciertos e indiscutibles en concordancia con lo establecido en el artículo 486 del C.S.T

La jurisprudencia ha reiterado los límites que tienen las decisiones de los empleadores, pues a pesar de la comprobación de hechos que configuran justas causas de despido se debe respetar el derecho fundamental a la defensa del trabajador bajo el amparo del procedimiento establecido para ello en el Reglamento Interno, el Código Sustantivo de Trabajo y la Constitución Política.

Para esta Corte, la garantía de la estabilidad en el empleo cobija todas las modalidades de contratos, incluidos los que suscriben las empresas de servicios temporales, los cuales tienen, en principio, una vigencia condicionada al cumplimiento pactado o a la finalización de

Continuación Resolución Número **0103** DE 2015
Ministerio del Trabajo
República de Colombia **19 JUN 2015**
Dirección Territorial Norte de Santander
POR MEDIO DE LA CUAL SE PROFIERE UNA DECISION

NOTIFÍQUESE, PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en San José de Cúcuta, a los **19 JUN 2015**



MARTHA CENIDIA NIÑO CHIA
INSPECTORA DE TRABAJO

Transcriptor: Martha. N.
Proyecto: Martha. N.
Aprobó: : Martha. N.