

Devolución:
10 MAR 2017

Villavicencio 08 MAR 2017

7150001-08 000-1061

Favor hacer referencia a este número al dar respuesta

URGENTE

Señor,

JESUS ANTONIO CARBONERO

Manzana 80 casa 8 La Reliquia

Villavicencio

ASUNTO: Notificación por Aviso - Resolución 0065 de 7 de febrero de 2017

Por medio de este **AVISO**, y de conformidad con lo establecido en el artículo 69 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo (Ley 1437 de 2011), se Notifica el contenido de la Providencia del asunto, expedida por este Despacho, relacionada con la Solicitud del asunto.

Lo anterior teniendo en cuenta que no fue posible efectuar la notificación personal del acto, conforme a lo establecido en los artículos 67 y siguientes del mismo código.

Contra el acto notificado proceden los recursos de Reposición y apelación, interpuesto por escrito ante este despacho dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la fecha de la notificación por AVISO.

Se advierte que esta notificación se considera surtida al finalizar el día siguiente al de la fecha de entrega de este AVISO en la dirección de destino.

Cordialmente,

**SUSANAN RINCON CORREDOR**

Inspectora de trabajo

Anexo: 0

Transcriptor: /Elaboró Susana R,
Elaboro: Susana R,
Revisó/Aprobó Susana R,
Ruta electrónica oficio discapacidad documentos

Calle 33B Nº 38 - 42 Barzal Villavicencio Meta Colombia
Telf. 6708739 Ext. 3931
www.mintrabajo.gov.co





MINISTERIO DEL TRABAJO

RESOLUCION No.065

(07 DE FEBRERO DE 2017)

POR LA CUAL SE RESUELVE UNA SOLICITUD DE AUTORIZACION PARA TERMINAR EL CONTRATO LABORAL A UN TRABAJADOR EN RAZON DE LA LIMITACION FISICA

La Suscrita Coordinadora del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites del Ministerio del Trabajo en uso de sus atribuciones Legales en especial las Consagrados en el artículo 30 del Decreto 4108 del 2 de noviembre de 2011, Art.26 de la Ley 361 de 1997, la Resolución No. 2143 de 28 de Mayo de 2014 art. 2 numeral 24, demás Normas Concordantes y,

CONSIDERANDO

Que la señora LUZ ANDREA VILLAMIZAR GIRALDO actuando en calidad de representante legal de la empresa SOLUCIONES LABORALES HORIZONTE SA., con dirección de notificación, según documentación certificado de cámara de comercio allegada, en la Calle 67 No. 10 A 40 PISO 5 Bogotá, hiciera solicitud de autorización para terminar el contrato de trabajo del señor JESUS ANTONIO CARBONERO; según el Radicado No.05729 del 21 de octubre de 2016.

ACTUACIONES DEL DESPACHO

Mediante auto comisorio No. 1041 de fecha 31 de Octubre de 2016, la Coordinadora del Grupo de Atención al ciudadano y Trámites, comisionó a la Inspectora de Trabajo Susana Rincón Corredor, para adelantar el respectivo trámite, a efectos conceder o negar la autorización de despido del señor JESUS ANTONIO CARBONERO, solicitada por la señora LUZ ANDREA VILLAMIZAR GIRALDO actuando en calidad de representante legal de la empresa SOLUCIONES LABORALES HORIZONTE SA.

Con auto de fecha 1 de Noviembre de 2016, la Inspectora de Trabajo avocó conocimiento de la solicitud.

Mediante oficio 4920 del 4 de Noviembre de 2016 se ordenó escuchar en diligencia de ampliación y ratificación a la señora LUZ ANDREA VILLAMIZAR GIRALDO, fecha en la cual se escuchó al representante legal suplente quien manifiesta desistir de la solicitud de autorización del trabajador en estado de discapacidad del señor JESUS ANTONIO CARBONERO. Fecha en la cual se ratifica de la solicitud.

Mediante oficio 4919 del 04 de Noviembre de 2016 se ordenó escuchar en diligencia de derecho de defensa al JESUS ANTONIO CARBONERO, diligencia que no se llevó a cabo por cuanto esta no compareció.

Mediante oficio 5325 del 30 de Noviembre de 2016 le informa a la representante legal de la empresa SOLUCIONES LABORALES HORIZONTE SA., la señora LUZ ANDREA VILLAMIZAR se informe la dirección correcta del trabajador, toda vez que el trabajador no se presenta a la cita programada para el ejercicio derecho de defensa, informando adicional que de no hacerlo se dará aplicabilidad al artículo 17 de la Ley 1755 de 2015

COMPETENCIA DEL MINISTERIO

Es competencia del Ministerio del Trabajo la Inspección Vigilancia y Control de las normas laborales otorgadas a través de la Resolución No.2143 de 2014 del Ministerio del Trabajo y demás Normas Concordantes. En este Ministerio dio competencia a las Direcciones Territoriales para reconocer y darle

tramite a las quejas entre otras autorizar el despido de trabajadores con limitaciones físicas consagrado para tal fin dando aplicación al Art. 62 del Código Sustantivo del Trabajo.

CONSIDERACIONES DEL DESPACHO

En de absoluta importancia recalcar el hecho 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. 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. Así mismo, es necesario traer a escena la sentencia T-077 en de 2014 de la Corte Constitucional, MP, Mauricio González Cuervo, en la cual se indicó:

"El principio de la estabilidad en el empleo que rige las relaciones laborales, es un principio aplicable a todos los trabajadores, -con independencia del tipo de empleador y de la modalidad de contrato, que supone que el vínculo laboral contraído por el trabajador no se romperá de manera sorpresiva por la decisión arbitraria de un empleador, siempre y cuando el empleado cumpla con las obligaciones propias del contrato y no se consolide ninguna de las causales establecidas en la ley para que el empleador pueda dar por terminada la relación laboral.

En el caso de las personas en situación de debilidad manifiesta, este principio es particularmente importante, teniendo en cuenta que esta Corporación ha reconocido que existen trabajadores que gozan de la denominada estabilidad laboral reforzada y merecen, por ese hecho, de especial protección constitucional.

En efecto, esta Corte ha afirmado que una de las características más relevantes del Estado Social de Derecho, es la defensa de quienes por su situación de indefensión o debilidad puedan verse discriminados o afectados por actuaciones y omisiones del Estado o de los particulares. El objetivo de la estabilidad laboral reforzada, en consecuencia, es asegurar que las personas que ostentan una condición de debilidad, gocen del derecho a la igualdad real y efectiva, que se traduce en materia laboral, en la garantía de permanencia en un empleo como medida de protección especial ante actos de discriminación cuando ello sea del caso, y conforme con la capacidad laboral del trabajador.

Este principio, tiene aplicación no solo respecto a contratos de trabajo a término indefinido, sino también en aquellos casos en que los contratos son de duración específica. En ellos, en general, el simple vencimiento del plazo pactado o la culminación de la obra, no es suficiente para legitimar la decisión de un empleador de no renovar un contrato o de darlo por terminado, si subsisten la materia del trabajo, las causas que lo originaron o la necesidad del empleador, el trabajador ha cumplido efectivamente sus obligaciones contractuales y se trata de una persona en una situación de debilidad, a menos que exista una razón objetiva que justifique la terminación o la no renovación contractual. Por ende, cuando una persona goza de "estabilidad laboral reforzada", no puede ser desvinculada sin que exista una razón imparcial para el despido y legalmente medie la autorización de la oficina del trabajo o del juez, según el caso, que avale la decisión..."

Visto lo anterior, es procedente indicar que una de las razones por la cual el empleador puede dar por terminado el Contrato de trabajo, sin indemnización, es la denominada justa causa; es por ello, que el empleador debe evaluar muy bien la situación, de forma objetiva, justa y equitativa, antes de proceder a solicitar la respectiva autorización del Ministerio del Trabajo para dar por terminado el contrato de trabajo de un trabajador con limitaciones físicas. Ello debe entenderse como una intervención de la autoridad pública encargada de promover y garantizar el derecho al trabajo según el ordenamiento jurídico nacional e internacional vigente sobre esta materia, para corroborar la situación fáctica que describe dicha causa legal de despido y proteger así al trabajador.

A efecto de verificar por parte del Ministerio, la pertinencia de autorizar el despido de un trabajador en condición de discapacidad, el empleador debe demostrar que previo a la decisión de dar por terminado el vínculo contractual, se adelantaron todas las acciones posibles para atender la situación del trabajador, tanto desde el punto de vista clínico por parte del sistema de salud, como desde el ámbito laboral por parte suya.

En este caso nos ocupa frente a la falta de contestación del requerimiento basándose el Despacho en especial en el oficio No1858 de 25 de Junio 2013, en el cual no es contestado por el querellante ni devuelto por la empresa de correo, y el oficio No. 03223 de fecha 17 de Octubre de 2013 tenemos que tomar la decisión basándonos en el art. 17 de la LEY 437 DE 2011 (Enero 18). Por la cual se expide el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo. El cual textualmente manifiesta: *"Artículo 17. Peticiones incompletas y desistimiento tácito. En virtud del principio de eficacia, cuando la autoridad constate que una petición ya radicada está incompleta pero la actuación puede continuar sin oponerse a la ley, requerirá al peticionario dentro de los diez (10) días siguientes a la fecha de radicación para que la complete en el término máximo de un (1) mes. A partir del día siguiente en que el interesado aporte los documentos o informes requeridos comenzará a correr el término para resolver la petición. --Cuando en el curso de una actuación administrativa la autoridad advierta que el peticionario debe realizar una gestión de trámite a su cargo, necesaria para adoptar una decisión de fondo, lo requerirá por una sola vez para que la efectúe en el término de un (1) mes, lapso durante el cual se suspenderá el término para decidir. --Se entenderá que el peticionario ha desistido de su solicitud o de la actuación cuando no satisfaga el requerimiento, salvo que antes de vencer el plazo concedido solicite prórroga hasta por un término igual. --Vencidos los términos establecidos en este artículo, la autoridad decretará el desistimiento y el archivo del expediente, mediante acto administrativo motivado, que se notificará personalmente, contra el cual únicamente procede recurso de reposición, sin perjuicio de que la respectiva solicitud pueda ser nuevamente presentada con el lleno de los requisitos legales."*

Así las cosas debemos como garantizar en el transcurso de la querrela el debido proceso pues es un principio jurídico procesal según el cual cualquier persona tiene derecho a ciertas garantías mínimas, las cuales tienden a asegurar el resultado justo y equitativo dentro de cada proceso efectuado, y a permitir a las personas tener la oportunidad de ser oídas y así hacer valer sus pretensiones frente a cualquier juez o autoridad administrativa

Ahora bien si se resolviese en contra del querellado frente a este caso estaríamos violando al derecho de contradicción el cual es un principio jurídico fundamental el debido proceso, el cual implica la necesidad de una dualidad de partes que sostienen posiciones jurídicas opuestas entre sí, de manera que al funcionario encargado de instruir el caso y dictar sentencia no ocupa ninguna postura en el litigio, limitándose a juzgar de manera imparcial acorde a las pretensiones y alegaciones de las partes.

Por lo anteriormente expuesto, este Despacho,

RESUELVE

ARTICULO PRIMERO: NO AUTORIZAR el despido del trabajador JESUS ANTONIO CARBONERO, identificado con la cedula de ciudadanía número 2766307, sin dirección de notificación ya que es errada la que aportada por la empresa, solicitud incoada por la señora LUZ ANDREA VILLAMIZAR GIRALDO actuando en calidad de representante legal de la empresa SOLUCIONES LABORALES HORIZONTE SA., con dirección de notificación, según documentación certificado de Cámara de Comercio allegada, en la Calle 67 N. 10 A 40 PISO 5 Bogotá.

ARTICULO SEGUNDO: Contra la presente decisión procede el Recurso Reposición ante este Despacho y el de Apelación ante la Dirección Territorial Meta, del Ministerio de Trabajo, interpuesto personalmente y sustentado por escrito dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la notificación personal.

ARTICULO TERCERO: Notificar la presente Resolución a los jurídicamente interesados, en los términos del artículo 67 y siguientes de la Ley 1437 de 2011.

Radada en Villavicencio, a los siete (07) días del mes de febrero de dos mil diecisiete (2017).

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE


AURORA PINZON ORTIZ

Coordinadora Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites