



El empleo  
es de todos

Ministerio

Facatativá, 26 de Febrero de 2020

### NOTIFICACIÓN POR AVISO

De acuerdo con lo dispuesto en el Artículo 69 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo - Ley 1437 de 2011, la Dirección Territorial de Cundinamarca - Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites, realiza la siguiente Notificación por Aviso, con el fin de Notificar a:

- **DESMARGINALIZAR S.A.S**

En los términos que a continuación se enuncian:

Acto Administrativo que se Notifica:	Resolución No.0232 de 2019
Fecha del Acto Administrativo:	02 de Julio de 2019
Autoridad que lo Expidió	Coordinadora Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites
Recurso(s) que Procede (n):	Reposición y Apelación
Autoridad ante quien debe interponerse el (los) recurso (s):	Primera Instancia: Coordinadora Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites. Segunda Instancia: Director Territorial
Plazo(s) para interponerlo(s)	10 días siguientes a la Notificación por Aviso

Adjunto se remite copia íntegra del Acto Administrativo en tres (3) folio (s) de contenido por anverso y reverso.

Cordialmente,

**CAROLINA MORENO ZEA**  
**Inspector de Trabajo y Seguridad Social**  
Dirección Territorial de Cundinamarca

**Sede Administrativa**  
**Dirección:** Carrera 14 No. 99-33  
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13  
**Teléfonos PBX**  
(57-1) 5186868

**Dirección Territorial de**  
**Cundinamarca, Calle 2 No. 1-**  
**52, Facatativa**  
(57-1)5.186868

**Sede Administrativa**  
**Dirección:** Carrera 14 No. 99-33  
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13  
**Teléfonos PBX**  
(57-1) 5186868





Libertad y Orden

## MINISTERIO DEL TRABAJO

## DIRECCIÓN TERRITORIAL DE CUNDINAMARCA

RESOLUCION No. 0 2 3 2 DE 2019

( 2 JUL. 2019 )

**"Autorización Terminación Vínculo Laboral o de Trabajo Asociativo a Trabajadores en situación de Discapacidad "**

## LA COORDINADORA DEL GRUPO DE ATENCION AL CIUDADANO Y TRÁMITES

En ejercicio de sus atribuciones legales y en especial de las establecidas en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo y teniendo en cuenta lo siguiente,

**Radicado No. 11EE201871250000001039 del 16 de Abril de 2018**

Se decide en el presente proveído la solicitud de Autorización Terminación Vínculo Laboral presentada ante esta Dirección Territorial radicada con el No. **11EE201871250000001039 del 16 de Abril de 2018**, por intermedio del apoderado de la Empresa **DESMARGINALIZAR SAS**, identificada con el Nit: 830076100-6 , con domicilio en la Av. Carrera 45 No. 108-27 torre 2 oficina 608 de la ciudad de Bogotá, e- mail: [info@desmarginalizar.com](mailto:info@desmarginalizar.com).

## I. IDENTIDAD DE LOS INTERESADOS

Empleador:

**DESMARGINALIZAR SAS**, identificada con el Nit: 830076100-6, con domicilio en la Av. Carrera 45 No. 108-27 torre 2 oficina 608 de la ciudad de Bogotá, e- mail: [info@desmarginalizar.com](mailto:info@desmarginalizar.com).

Trabajador:

**FRANCISCO JAVIER BEJARANO MARTIN**, identificado con cédula de ciudadanía No. 3064736, con domicilio en la carrera 18ª No. 9d-01 Torre 5 apartamento 119 Siete Trojes, Mosquera- Cundinamarca.

## II. HECHOS

Manifiesta el solicitante " ... Entre el Trabajador y el Empleador existe un contrato de trabajo escrito, el cual se caracteriza de la siguiente manera: \*Clase de contrato: Contrato de trabajo por duración de la obra o labor determinada\* Cargo :Ayudante de obra\*Labor contratada: Limpieza y cambio de plástico de piscinas ubicadas en la municipalidad de Mosquera, para el cambio de tecnología limpia del sistema de tratamiento de aguas residuales de Productos Ramo S.A., en desarrollo del contrato celebrado entre Desmarginalizar S.A.S y Productos Ramo S.A.\*Fecha de inicio: 10 de marzo de 2017\*Valor de la remuneración: Salario mínimo legal mensual vigente" Sic. Texto transcrito folio 1

**"Autorización Terminación Vínculo Laboral o de Trabajo Asociativo a Trabajadores en situación de Discapacidad"**

El día veintisiete (27) de Mayo de 2017 el señor (a) **FRANCISCO JAVIER BEJARANO MARTIN** sufrió un accidente de trabajo, generandose una incapacidad de tres (3) días, posteriormente se prorrogó hasta el día 5 de junio de 2017.

Manifiesta el Solicitante en los hechos que : *" El trabajador desde esa fecha (6 de julio de 2017) tan solo se comunica con su Empleador para pedir que le coordinen las citas médicas, este no se presento nunca a las instalaciones de la Compañía, ni siquiera para preguntar si lo reincorporarían a realizar alguna labor, incumpliendo de esta manera con su principal obligación que es la de prestar personalmente sus servicios al Empleador....., desde el pasado mes de noviembre de 2017, ante la ausencia y falta de comunicación del Trabajador para con su Empleador, la Compañía intento nuevamente comunicarse con él, no solo para pedirle su presencia en la Compañía sino para informarle de citas medicas programadas, y la respuesta que se tuvo de su esposa, vía WhatsApp, según consta en las pruebas que se allegan, fue que el Trabajador se encontraba de viaje con una hermana y que no era posible obtener comunicación con él... habiendo transcurrido ya el mes de diciembre de 2017 y enero de 2018, sin obtener información por parte del trabajador... se le remitió comunicación...el 26 de enero de 2018 ordenándole su reincorporación labor el día 29 de enero de 2018, sin que el Trabajador hubiere comparecido ni se hubiere comunicado con su Empleador...se vio la necesidad de comunicarse con la esposa, quien expresó que el trabajador se encontraba de viaje, pero esta vez fuera del país y que no sabia con exactitud la fecha de su regreso..." ( En paréntesis y en negrilla es nuestro).*

Que mediante Auto No. 406 de fecha 19 de Abril de 2019, el Coordinador del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de la Dirección Territorial de Cundinamarca de la época, avocó conocimiento de la solicitud y COMISIONÓ al Dr. **LUIS FELIPE PEÑA**, con Auto No. 1418 de fecha 12 de septiembre de 2018 se reasigna laa solicitud a la Dra. **MONICA OCHOA ALVAREZ**, posteriormente se reasigna al Dr.**FERNANDO CARDOZO SOGAMOSO** mediante Auto 70 del 1 de febrero de 2019, quien recibió a partir del 8 de febrero de 2019.

Mediante Auto No. 679 de fecha 20 de Mayo de 2019, la Coordinadora del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de la Dirección Territorial de Cundinamarca Ing. **LILIA NAVARRO QUINTERO**, reasigna el conocimiento y tramite a la Inspectora de Trabajo **MAYLIE HELENA CONTRERAS P.**

El día 18 de Junio de 2019 con radicado No. 08SE201971250000001853, se envía comunicación del Auto de Reasignación (folio 97-100).

### III. VALIDACION DE DOCUMENTOS

El Despacho procede a realizar la validación de los documentos aportados con la solicitud, con el fin de verificar si realmente la causa por la cual se solicita la Autorización para la Terminación del contrato es objetiva o con justa causa, o si por el contrario obedece a una condición de discapacidad o limitación del trabajador.

El solicitante allegó los siguientes documentos:

- Copia del contrato de trabajo suscrito con el Trabajador.
- Últimos comprobantes de pago de nomina
- Constancia de los últimos aportes a la seguridad social
- Acta de descargos realizada el 9 de marzo de 2018
- Comunicación de fecha 26 de enero de 2018 ordenando su reincorporación al trabajo
- Incapacidades del mes de mayo de 2017

**"Autorización Terminación Vínculo Laboral o de Trabajo Asociativo a Trabajadores en situación de Discapacidad"**

- Constancias de atención médica con recomendaciones laborales por la ARL Equidad Seguros
- Copia del reglamento de trabajo.

#### I.V. CONSIDERACIONES DEL DESPACHO

Este despacho es competente para pronunciarse en el presente asunto, de conformidad con lo señalado en el Decreto 4108 de 2011, la Ley 1610 de 2013 y Resolución 2143 del 2014.

Esta Coordinación se permite poner de presente lo dispuesto por la Corte Constitucional en cuanto al tema de la estabilidad laboral reforzada, la cual tiene fundamento constitucional y es predicable de todas las personas que tengan una afectación en su salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, toda vez que esa situación particular puede considerarse como una circunstancia que genera debilidad manifiesta y, en consecuencia, la persona puede verse discriminada por ese solo hecho.

En Sentencia de Unificación **SU 049 del dos (2) de febrero de dos mil diecisiete (2017)**, Magistrada Ponente: **MARÍA VICTORIA CALLE CORREA**, en Sala Plena de la Corte Constitucional señala los siguientes aspectos importantes: *"El derecho fundamental a la estabilidad ocupacional reforzada es una garantía de la cual son titulares las personas que tengan una afectación en su salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, con independencia de si tienen una calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda. La estabilidad ocupacional reforzada es aplicable a las relaciones originadas en contratos de prestación de servicios, aun cuando no envuelvan relaciones laborales (subordinadas) en la realidad. La violación a la estabilidad ocupacional reforzada debe dar lugar a una indemnización de 180 días, según lo previsto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, interpretado conforme a la Constitución, incluso en el contexto de una relación contractual de prestación de servicios, cuyo contratista sea una persona que no tenga calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda."*

#### V. RAZONES QUE FUNDAMENTA LA DECISION

La H. Corte Constitucional, en Sentencia T-320/16, Referencia: expediente T-5.187.233, Magistrado Ponente, Doctor Alberto Rojas Rios, al respecto de la significación de la estabilidad laboral reforzada, manifestó:

*"DERECHO FUNDAMENTAL A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE QUIENES SE ENCUENTRAN EN CIRCUNSTANCIAS DE DEBILIDAD MANIFIESTA O INDEFENSION-Reglas jurisprudenciales. Cuando un trabajador sufra de una afectación grave a su salud y por causa de ello se encuentre en una situación de debilidad manifiesta, no podrá ser despedido ni su contrato terminado hasta que no se constituya una justa causa, mientras persistan las condiciones que originaron la relación laboral y mientras que no se solicite la autorización de la autoridad laboral competente.*

*La jurisprudencia constitucional ha reconocido que el derecho a la estabilidad laboral reforzada también es aplicable a las relaciones laborales surgidas a partir de la suscripción de un contrato a término definido, motivo por el cual, el vencimiento de su término de duración no es razón suficiente para darlo por terminado cuando el empleado se encuentra en estado de debilidad manifiesta. En este sentido, si el trabajador es un sujeto de especial protección constitucional, en los contratos a término fijo también es imperativo que el empleador acuda ante la oficina del Trabajo con el fin de obtener la autorización correspondiente para dar por terminado el contrato al vencimiento del plazo pactado."*

**"Autorización Terminación Vínculo Laboral o de Trabajo Asociativo a Trabajadores en situación de Discapacidad"**

Para el caso en concreto el solicitante manifiesta que: "... de las conductas desplegadas por el Trabajador, se puede evidenciar lo siguiente: (i) que es manifiesta la desidia e incumplimiento por parte del Trabajador de sus obligaciones para con el Empleador, de lo que puede deducirse su falta grave a las obligaciones legales, reglamentarias y contractuales, principalmente las de " realizar personalmente la labor en los términos estipulados, (...) acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular le impartan el empleador o sus representantes", (ii) que están causando claros perjuicios a mi representada, por cuanto ha asumido el costo laboral de un trabajador que no está prestando ningún servicio pudiendo hacerlo y que no presta ningún interés en aportarle nada al Empleador, al ni siquiera comunicarle de manera oportuna su situación de salud."

Es importante establecer que con respecto a las justas causas para dar por terminado el contrato de trabajo, efectivamente el "ARTÍCULO 62. TERMINACIÓN DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA. Modificado por el Art. 7, Decreto 2351 de 1965. Nos señala que: Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:

- A). Por parte del empleador:**
1. El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido.
  2. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el empleador, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo.
  3. Todo acto grave de violencia, injuria o malos tratamientos en que incurra el trabajador fuera del servicio, en contra del empleador, de los miembros de su familia o de sus representantes y socios, jefes de taller, vigilantes o celadores.
  4. Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.
  5. Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo o en el desempeño de sus labores.
  6. **Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.** (Negrilla y subrayado fuera de texto)
  7. La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto; o el arresto correccional que exceda de ocho (8) días, o aun por tiempo menor, cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para justificar la extinción del contrato.
  8. El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa.
  9. El deficiente rendimiento en el trabajo en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del empleador.
  10. La sistemática inexecución, sin razones válidas, por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales.
  11. Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento.
  12. La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico del empleador o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.
  13. La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada.
  14. El reconocimiento al trabajador de la pensión de la jubilación o invalidez estando al servicio de la empresa.
  15. La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter de profesional, así como cualquiera otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días.

El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime al empleador de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad.

**"Autorización Terminación Vínculo Laboral o de Trabajo Asociativo a Trabajadores en situación de Discapacidad "**

*En los casos de los numerales 9 a 15 de este artículo, para la terminación del contrato, el empleador deberá dar aviso al trabajador con anticipación no menor de quince (15) días."*

De acuerdo con lo manifestado por el solicitante en los hechos, el Artículo 62 del C.S.T No. 6 y las pruebas documentales allegadas ( folios 31-51), se presume una justa causa de despido ; sin embargo, cabe recordar que la estabilidad laboral reforzada tiene como objetivo brindar una protección adicional a las personas que puedan ser apartadas de su trabajo en un acto discriminatorio con ocasión de una eventualidad médica por la que atraviesen.

La Corte ha señalado que la inobservancia de las limitaciones o formalidades para el despido de personas con afecciones en salud genera como consecuencia la invalidez del despido, para el caso en concreto se observa que el vínculo laboral existente entre la Empresa DESMARGINALIZAR S.A.S y el señor FRANCISCO JAVIER BEJARANO no terminaría como consecuencia de un acto discriminatorio del empleador.

Manifiesta el empleador que *"... el Empleador tiene conocimiento que el Trabajador en la actualidad tiene vigentes recomendaciones ocupacionales laborales y aún no ha sido cerrado su caso por parte de la ARL que lo está atendiendo..."* Sic. Texto transcrito folio 4.

**LEY 776 DE 2002** *"...Las prestaciones asistenciales y económicas derivadas de un accidente de trabajo o de una enfermedad profesional, serán reconocidas y pagadas por la administradora en la cual se encuentre afiliado el trabajador en el momento de ocurrir el accidente o, en el caso de la enfermedad profesional, al momento de requerir la prestación.*

*Cuando se presente una enfermedad profesional, la administradora de riesgos profesionales que asume las prestaciones, podrá repetir proporcionalmente por el valor pagado con sujeción y, en la misma proporción al tiempo de exposición al riesgo que haya tenido el afiliado en las diferentes administradoras, entidades o a su empleador de haber tenido períodos sin cobertura..."*

Sin embargo, el empleador está obligado a la terminación del contrato de trabajo de efectuar la liquidación, esto es, el pago de salarios debidos, prestaciones sociales (prima de servicios, auxilio de cesantías, intereses a las cesantías), vacaciones, indemnizaciones si se causaron, y adicionalmente debe informar al trabajador el estado de cuenta de los pagos a la seguridad social y parafiscales. Así mismo, está obligado a manifestar al trabajador los motivos concretos y específicos por los cuales está dando por terminado con justa causa su contrato de trabajo.

Es de aclarar que la exigencia de autorización de la oficina de Trabajo para la terminación de contratos, se ajusta a las funciones de los inspectores de Trabajo; igualmente se recuerda que este Ministerio no es competente para declarar derechos ni dirimir las diferentes controversias que se presenten en las relaciones laborales.

En consecuencia

**RESUELVE**

**ARTICULO PRIMERO:**AUTORIZAR la terminación del contrato solicitado por la Empresa **DESMARGINALIZAR SAS** en calidad de Empleador, identificado con el Nit: 830076100-6, con domicilio en la Av. Carrera 45 No. 108-27 torre 2 oficina 608 de la ciudad de Bogotá, e- mail: [info@desmarginalizar.com](mailto:info@desmarginalizar.com), por las razones expuestas en la parte motiva de la presente resolución.

**"Autorización Terminación Vínculo Laboral o de Trabajo Asociativo a Trabajadores en situación de Discapacidad"**

**ARTÍCULO SEGUNDO: NOTIFICAR** a los interesados el contenido de la presente resolución, de acuerdo con lo señalado en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo (Ley 1437 de 2011).

**ARTÍCULO TERCERO: INFORMAR** en la diligencia de notificación que contra la presente resolución procede el recurso de reposición y el de apelación de conformidad con el artículo 74 y siguientes del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

**ARTÍCULO CUARTO:** Una vez en firme el presente acto administrativo realizar el Archivo Definitivo.

**NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE**



**LILIA NAVARRO QUINTERO**

Coordinadora Grupo De Atención al Ciudadano y Tramites

Proyectó/transcribió: MaylieC./Inspector (a) de Trabajo.  
Reviso y aprobó: Lilia Navarro /Coordinadora (E) PIVC-RCC