



El empleo
es de todos

Mintrabajo

No. Radicado: 06SE2021700504500001543
 Fecha: 2021-06-09 11:52:22 am
 Remitente: Sede: O. E. URABÁ APARTADÓ
 Depen: DESPACHO OFICINA ESPECIAL
 Destinatario: ALVARO ENRIQUE MARIN
 Anexos: 0 Folios: 3
 APARTADO, 28/06/2021



06SE2021700504500001543

Al responder por favor citar este número de radicado



Señor (a)
ALVARO ENRIQUE MARIN
Corregimiento el Tres en la cancha al fondo
Turbo – Antioquia

ASUNTO: NOTIFICACIÓN POR AVISO EN PAGINA ELECTRONICA O EN LUGAR ACCESO AL PÚBLICO

Radicación: 11EE202070050450000958 DEL 21/09/2020

Querellante: EXPOBAN

Querellado: ALVARO ENRIQUE MARIN

Respetado Señor(a),

Por medio de la presente se **NOTIFICA POR AVISO** al señor **ALVARO ENRIQUE MARIN**, identificado con la cédula de ciudadanía **71.980.854**, de la decisión de la resolución Nro 0004 del 20/01/2021, proferida por la **INSPECTORA DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL- TRÁMITES**, a través de la cual se resuelve una solicitud para la autorización de terminación de contrato laboral.

ARTICULO PRIMERO: AUTORIZAR la petición realizada por el señor **IVAN DARIO CANTILLO JIMENEZ**, representando a la empresa **EXPOBAN S.A.S.** en reorganización, con domicilio principal en la calle 26 sur Nro 48- 12 Envigado- Antioquia, identificada con NIT 860070512-9, por las razones expuestas en la parte motiva de esta resolución.

En consecuencia, se entrega en anexo una copia íntegra, auténtica y gratuita de la decisión aludida en tres (3) folios, **INFORMAR**: en la 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.

Atentamente,

(*FIRMA*)

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33

Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano

Bogotá Carrera 7 No. 32-63

Línea nacional gratuita

018000 112518

Celular

Para verificar la validez de este documento escanee el código QR, el cual lo redireccionará al repositorio de evidencia digital de Mintrabajo.



El empleo
es de todos

Mintrabajo

Luz Angela Salazar Usme
AUXILIAR ADMINISTRATIVA

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33

Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano

Bogotá Carrera 7 No. 32-63

Línea nacional gratuita

018000 112518

Celular

|| Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol



Libertad y Orden

MINISTERIO DEL TRABAJO

RESOLUCION No. (00004)
(20 ENE. 2021)

“Por medio de la cual se resuelve una solicitud para la autorización de terminación de contrato laboral.”

INDIVIDUALIZACIÓN DE LAS PARTES.

Se decide en el presente proveído la solicitud radicado por IVAN DARIO CANTILLO JIMENEZ, representando a la empresa EXPOBAN S.A.S. en reorganización, con domicilio principal en la calle 26 sur # 48-12 Envigado - Antioquia, identificada con NIT 860070512- 9, en contra de ALVARO ENRIQUE MARIN RAMOS, identificado con cedula de ciudadanía N° 71.980.854.

I. HECHOS

Manifiesta el peticionario que el señor Álvaro Enrique Marín, se vinculó bajo contrato de trabajo con la sociedad Expoban S.A.S., el día 26 de febrero de 2008, en la finca Monterrey Tres, como oficios varios, encontrándose actualmente como trabajador activo.

“(...) Que el trabajador sin mediar ningún tipo de excusa ni justificación o aviso al empleador, no se presenta a prestar el servicio contratado hasta el 2 de octubre de 2017, fecha desde la cual presenta ausencia injustificada, hasta el día de hoy de presentación de esa solicitud, de lo cual se presenta el registro de nómina identificado como “Informe de Ausencias Detalladas”.

Que, dadas las ausencias a prestar el servicio contratado, la empresa lo cito por escrito a laborar el día 7 de octubre de 2019, 28 de octubre de 2019, 2 de diciembre de 2019, 26 de diciembre de 2019, 27 de enero de 2020, y 2 de marzo de 2020, sin que se presentara a laborar o al menos justificar su ausencia aportando los soportes correspondientes. Razón por la cual fue sancionado mediante suspensiones disciplinarias los días 24 de octubre de 2019, por 3 días; el 25 de noviembre de 2019, por 5 días; el 18 de diciembre de 2019 por 8 días y el 3 de enero de 2020 por 12 días de suspensión., siendo actualmente materia de la presente decisión los anteriores antecedentes.

Que, a pesar de las oportunidades dadas al trabajador de revestir su comportamiento, nuevamente se citó a trabajar el día 11 de marzo de 2020, a lo cual no acudió tomando la empresa la decisión el día 16 de marzo la terminación unilateral y con justa causa por parte del empleador, sujeta a la autorización del Ministerio del Trabajo para dar cumplimiento a las normas laborales sobre la materia.

Que la decisión se le informo al trabajador mediante escrito del 16 de marzo de 2020, donde se le informo la decisión dela empresa previa al trámite ante el Ministerio del Trabajo.

Manifiesta el peticionario que el trabajador se encuentra afiliado a la ARL Sura, E.P.S. Medimas, y en pensiones a la AFP Horizonte.

Que el trabajador no presenta incapacidades medicas limitaciones o recomendaciones, pero al revisar la hoja de vida observamos que cuenta con una calificación de pérdida de capacidad laboral del 26,40% de origen laboral, con diagnóstico de síndrome de manguito rotatorio realizada por la Junta Nacional de Calificación de Invalidez. (...).

PETICIÓN

Solicitamos al Ministerio del Trabajo, autorización para que la sociedad Expoban SAS, en reorganización de por terminado unilateralmente y con justa causa el contrato de trabajo vigente con el señor Álvaro Enrique Marín Ramos, identificado con la cedula de ciudadanía # 71.980.854 toda vez que el trabajador incurrió en faltas graves de terminación establecidas en la Ley, el R.I.T., las políticas corporativas incluso calificadas previamente como faltas graves que dan lugar a la terminación, en las políticas de conflicto de intereses y de cumplimiento de la legislación, decisión que se le hizo saber al trabajador conforme a la carta que se anexa, enunciándole que previamente debíamos atenernos al trámite de autorización que desarrolla el Ministerio del Trabajo.

II. ARGUMENTOS DEL RECORRENTE

Que, la empresa se apoya en el artículo 55 del Código Sustantivo del Trabajo, que hace relación a la ejecución de la buena fe del contrato de trabajo, así como en los numerales (4 y 6) del artículo 7 literal a) del Decreto 2351 de 1965 en concordancia con los numerales 1, 2 y 5 del artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo y el numeral 4 del artículo 60 del mismo estatuto.

Igualmente, en los principios y valores corporativos, código de conducta y manuales de la empresa, en los hechos establecidos como justa causa graves de terminación previstas en las políticas corporativas de cumplimiento a la Legislación en que incurrió el trabajador al no cumplir con las normas y reglas de la empresa respecto al cumplimiento de su jornada laboral y a las instrucciones de presentarse a laborar que nunca cumplió. Así como la violación de la política de conflicto de intereses en las que incurre en realizar acciones u omisiones en contra de los intereses de la empresa que se ha visto complicada al asumir los costos del ausentismo.

Manifiesta el peticionario que se considera inadmisibile y grave para la empresa que el trabajador no se presente a trabajar para cumplir con su contrato de trabajo por más de 3 años, no soporte su ausencia, ni acuda a cumplir con las citaciones a trabajar a pesar de que se le dio más de 4 oportunidades mediante sanciones para que enderezara su comportamiento.

III. CONSIDERACIONES DEL DESPACHO

Dentro del desarrollo de la actividad administrativa, el Ministerio a través de sus funcionarios, tiene la misión de velar por que las normas de carácter general se cumplan en su integridad, con base en las diferentes opciones que le señala el artículo 4 del código de procedimiento administrativo y de lo contencioso administrativo, se proyectan amplias gamas de medidas tanto preventivas como de tipo sancionatorio. Su ejercicio y los objetivos que en ella se pretenden, es lo que la doctrina llama policía del trabajo.

FRENTE AL CASO CONCRETO:

Obran como pruebas para resolver el tramite las siguientes:

1. Copia de la cedula de ciudadanía del señor Álvaro Enrique Marín Ramos.
2. Copia de certificado de existencia y representación legal de Expoban SAS, en reorganización.
3. Copia del contrato de trabajo del señor Álvaro Enrique Marín Ramos.
4. Copia del reglamento interno de trabajo de la empresa Expoban SAS, en reorganización.
5. Copia de la convención colectiva de trabajo suscrita entre la empresa Expoban SAS, en reorganización y la organización sindical Sintraexpoban.

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se resuelve un trámite"

6. Informe de calificación de pérdida de capacidad laboral junta nacional de calificación de invalidez de fecha 20 de febrero de 2015.
7. Comunicación de dictamen al señor Álvaro Enrique Marín Ramos de fecha 9 de febrero de 2015.
8. Acta de reubicación del señor Álvaro Enrique Marín Ramos de fecha 26 de enero de 2012.
9. Recomendaciones de desempeño laboral del señor Álvaro Enrique Marín Ramos de fecha 24 de febrero de 2014.
10. Estudio de puesto de trabajo del señor Álvaro Enrique Marín Ramos de fecha 28 de junio 2019.
11. Citación para trabajar al señor Álvaro Enrique Marín Ramos de fecha 3 de octubre de 2019.
12. Acta de descargos de fecha 15 de octubre de 2019.
13. Citación para trabajar al señor Álvaro Enrique Marín Ramos de fecha 21 de octubre de 2019.
14. Citación para trabajar al señor Álvaro Enrique Marín Ramos de fecha 25 de octubre de 2019.
15. Citación a descargos al señor Álvaro Enrique Marín Ramos de fecha 5 de noviembre de 2019.
16. Citación a descargos al señor Álvaro Enrique Marín Ramos de fecha 12 de noviembre de 2019.
17. Constancia de no comparecencia a la diligencia de proceso disciplinario de fecha 15 de noviembre de 2019.
18. Citación para trabajar al señor Álvaro Enrique Marín Ramos de fecha 20 de noviembre de 2019.
19. Citación a descargos al señor Álvaro Enrique Marín Ramos de fecha 9 de noviembre de 2019.
20. Constancia de no comparecencia a la diligencia de proceso disciplinario de fecha 11 de noviembre de 2019.
21. Citación para trabajar al señor Álvaro Enrique Marín Ramos de fecha 17 de diciembre de 2019.
22. Citación a descargos al señor Álvaro Enrique Marín Ramos de fecha 27 de diciembre de 2019.
23. Citación para trabajar al señor Álvaro Enrique Marín Ramos de fecha 10 de enero de 2020.
24. Citación para trabajar al señor Álvaro Enrique Marín Ramos de fecha 26 de febrero de 2020.
25. Citación a descargos al señor Álvaro Enrique Marín Ramos de fecha 4 de marzo de 2020.
26. Notificación de decisión de terminación de contrato sujeta a trámite de autorización del Ministerio del Trabajo de fecha 16 de marzo de 2020.
27. Constancia de no comparecencia a la diligencia de proceso disciplinario de fecha 11 de marzo de 2020.

Manifiesta la empresa en su solicitud que la misma obedece a lo siguiente:

"(...) La causa que motiva la solicitud de la desvinculación laboral se fundamenta en artículo 55 del Código Sustantivo del Trabajo, que hace relación a la ejecución de la buena fe del contrato de trabajo, así como en los numerales (4 y 6) del artículo 7 literal a) del Decreto 2351 de 1965 en concordancia con los numerales 1, 2 y 5 del artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo y el numeral 4 del artículo 60 del mismo estatuto.

De igual forma en los principios y valores corporativos, código de conducta y manuales de la empresa, en los hechos establecidos como justa causa graves de terminación previstas en las políticas corporativas; pide al despacho se autorice la terminación de contrato laboral con justa causa del señor Alvaro Enrique Marín Ramos.(...)"

El artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo enumera las obligaciones especiales del empleador, por su parte las obligaciones del trabajador están alistadas en el artículo 58 del mismo Código: (i) realizar personalmente la labor, en los términos estipulados; observar los preceptos del reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular la impartan el empleador o sus representantes, según el orden jerárquico establecido, (ii) no comunicar con terceros, salvo la autorización expresa, las informaciones que tenga sobre su trabajo, especialmente sobre las cosas que sean de naturaleza reservada o cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios al empleador, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales del trabajo ante las autoridades competentes, (iii) conservar y restituir un buen estado, salvo el deterioro natural, los instrumentos y útiles que le hayan sido facilitados y las materias primas sobrantes, (iv) guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros, (v) comunicar oportunamente al empleador las observaciones que estime conducentes a

evitarle daños y perjuicios, (vi) prestar la colaboración posible en casos de siniestro o de riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o cosas de la empresa o establecimiento, (vii) observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.

El artículo 60 del Código Sustantivo del Trabajo, también enlista una serie de prohibiciones a los trabajadores: (i) sustraer de la fábrica, taller o establecimiento, los útiles de trabajo y las materias primas o productos elaborados. Sin permiso del {empleador}, (ii) presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes, (iii) conservar armas de cualquier clase en el sitio del trabajo, a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores(D.2478/48), (vi) faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso del {empleador}, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar del trabajo, (v) disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo o excitar a su declaración o mantenimiento, sea que participe o nó en ellas, (vi) Hacer colectas, rifas y suscripciones o cualquier clase de propaganda en los lugares de trabajo. (vii) coartar la libertad para trabajar o no trabajar, o para afiliarse o nó a un sindicato o permanecer en él o retirarse, (viii) usar los útiles o herramientas suministradas por el {empleador} en objetos distintos del trabajo contratado.

En caso de que alguna de las partes incumpla sus obligaciones o les sea imposible cumplirlas en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo se establecen taxativamente las justas causas por medio de la cual el Empleador podrá dar la terminación unilateralmente el vínculo laboral, norma que a la letra dice:

"ARTICULO 62. TERMINACION DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA"

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.
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 inejecución, 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. <Ver Notas del Editor. Aparte subrayado **CONDICIONALMENTE EXEQUIBLE**, ver Sentencia C-1443-00 de 25 de octubre de 2000> El reconocimiento al trabajador de la pensión de la jubilación o invalidez estando al servicio de la empresa.

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se resuelve un trámite"

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.

Así las cosas, es necesario que exista una justa causa y previo a la desvinculación, el empleador hubiere realizado un procedimiento de descargos al trabajador, dándole el tiempo y la oportunidad para controvertir las acusaciones a él imputadas. Adicionalmente, que la decisión de terminación del contrato sea proporcional con la falta cometida, la Corte Suprema de Justicia también ha advertido que la desvinculación del trabajador aforado debe hacerse con el cumplimiento de la ritualidad del proceso disciplinario, en el que se tiene que garantizar el proceso disciplinario, en el que se tiene que garantizar el derecho de contradicción y defensa del trabajador al que se le está endilgando una causal de justo despido, pues si el trabajador no procede a despedir en debida forma, no puede alegar dentro de la demanda que opero dentro de la legalidad y que realizo el despido amparado en una justa causa, aunque presente en el juicio las pruebas para ello, pues así lo ha advertido la Corte Suprema de Justicia.

Manifiesta la empresa que el trabajador es afiliado a la organización sindical SINTRAEXPOBAN, beneficiario de la convención colectiva de trabajo, el cual se le aplico el debido proceso allí tipificado para terminar el contrato de trabajo, con justa causa.

Es necesario aclarar que cuando el empleador solicita la terminación del vínculo laboral y manifiesta que existe justa causa de despido. La actividad del inspector estará enfocada en determinar si el empleador que alegó justa causa garantizo efectivamente el debido proceso y derecho de defensa y contradicción al trabajador (independientemente de que la situación de debilidad manifiesta sea previa o sobreviniente de la relación de trabajo) por esto se debe considerar los siguientes aspectos:

- Posibilidad del trabajador de controvertir las pruebas y los motivos por los cuales se está solicitando la autorización de despido por justa causa, para verificar si la causal comunicada al trabajador es la alegada ante el Ministerio.
- Verificar la inmediatez y razonabilidad del tiempo en que tuvo conocimiento el empleador de los hechos constitutivos de la causal y su decisión de solicitar la autorización para el despido.
- Que se señale expresamente en la solicitud del empleador la justa causa de despido, que debe ser acorde a las previstas en el Código Sustantivo del Trabajo.
- Verificar previo envío de la solicitud por el empleador, si se agotó procedimiento incorporado en la convención colectiva, reglamento interno de trabajo o contrato individual.

Si el inspector de trabajo verifica el cumplimiento de los aspectos descritos, podrá expedir la autorización para terminar el vínculo laboral, precisando de manera expresa en el acto administrativo proferido que, el otorgamiento del permiso no constituye declaración de derechos, ni la validación o ratificación de la ocurrencia de los hechos que constituyen la justa causa invocada por el empleador.

Que el mediante radicado de salida 08SE2020700504500001683 del 10 de noviembre de 2020, se le da traslado de la solicitud de terminación de contrato de trabajo al señor Álvaro Enrique Marín Ramos; para que en el término de veinte (20) días prorrogables se pronuncie frente a los hechos de la misma ; que la empresa de servicios postales 4-72 certifica que el traslado anterior señalado fue entregado en la dirección del trabajador el día veintidós (22) de diciembre de 2020, a través de guía N°E37142965-S.

Así las cosas y de conformidad con el reglamento interno de trabajo y la convención colectiva suscrita con la organización sindical SINTRAEXPOBAN y la empresa EXPOBAN S.A.S., en reorganización, se pactó en el capítulo III, artículo 8 procedimiento para aplicar sanciones, parágrafo 1 el cual estipula la (terminación del contrato de trabajo como consecuencia del proceso disciplinario), este despacho considera que califica como justa causa de terminación de vínculo laboral a que hace referencia el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo.

En mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: AUTORIZAR la petición realizada por el señor IVAN DARIO CANTILLO JIMENEZ, representando a la empresa EXPOBAN S.A.S.en reorganización, con domicilio principal en la calle 26 sur # 48-12 Envigado - Antioquia, identificada con NIT 860070512- 9, por las razones expuestas en la parte motiva de esta resolución.

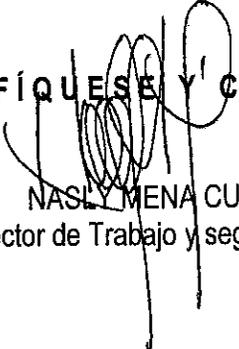
ARTÍCULO SEGUNDO NOTIFICAR a los interesados, el contenido del presente acto administrativo, de acuerdo con lo señalado en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo (Ley 1437 de 2011).

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.

Dada en Apartadó Antioquia a los,

20 ENE. 2021

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE


NASLY MENA CUESTA
Inspector de Trabajo y seguridad social.