

REMITENTE

Nombre/ Razón Social  
MINISTERIO DEL TRABAJO -  
MINISTERIO DEL TRABAJO -  
VALLEDUPAR  
Dirección: CALLE 15 NO. 9-56



Ciudad: VALLEDUPAR

Departamento: CESAR

Código Postal: 200001428 de Septiembre de 2018

Envío: RA007397533CO

DESTINATARIO

Nombre/ Razón Social:  
ALEXIS MOLINA ESCOBAR

Dirección: CL 9 8 20

Ciudad: BECERRIL

Departamento: CESAR

Código Postal: 20300

Fecha Pre-Admisión:  
06/09/2018 19:14:02

Min. Transporte Lic de carga 0002000 de  
Min. IC. Res. Mensajería Express 006867 d.

Señor(a),  
ALEXIS MOLINA ESCOBAR  
Calle 9 # 8 20  
Becerril

ASUNTO: NOTIFICACION POR AVISO

472 Motivos de Devolución

<input type="checkbox"/> Desconocido	<input type="checkbox"/> No Existe Número
<input type="checkbox"/> Rehusado	<input type="checkbox"/> No Reclamado
<input type="checkbox"/> Cerrado	<input type="checkbox"/> No Contactado
<input type="checkbox"/> Fallecido	<input type="checkbox"/> Apartado Clausurado

Fecha 1: 18/10/17  
Nombre del distribuidor: [Handwritten Signature]  
Fecha 2: 19/11/18  
Nombre del distribuidor: [Handwritten Signature]  
C.C. [Handwritten]  
Centro de Distribución: [Handwritten]  
Observaciones: [Handwritten]

Respetado Señor(a),

Por medio de la presente se **NOTIFICA POR AVISO** a ALEXIS MOLINA ESCOBAR, de la decisión 11EE2018712000100000490 de fecha 18 de Octubre de 2017, a través del cual se dispuso a dictar acto definitivo Por la cual se resuelve una solicitud de autorizacion para despedir a un trabajador. proferido por la Dra. RUBY MARIA FONTALVO CABARCAS, Coordinadora GRUPO DE GRUPO DE ATENCION AL CIUDADANO Y TRAMITE.

En consecuencia se entrega en anexo una copia íntegra, auténtica y gratuita de la decisión aludida en 2 folios, se le advierte que la notificación se considerará surtida al finalizar el día siguiente al de la entrega de este aviso, luego del cual inmediatamente empezara a correr diez (10) días hábiles para que, si lo considera necesario, presente escrito con el fin de interponer y sustentar ante la COORDINADORA si se presenta el recurso de reposición y en subsidio de apelación o, en su defecto, ante el DIRECTOR TERRITORIAL si se presenta sólo el recurso de apelación.

Atentamente,

ADRIANA MARCELA RINCONES CUESTA  
Auxiliar Administrativa

Anexo lo anunciado en 2 folios

Transcriptor: AdrianaR.  
Elaboró: AdrianaR  
Revisó/Aprobó: AdrianaR

Carrera 19 No 13B 37 Valledupar, Cesar  
PBX: 5701136 - 5711644 FAX: 5705225  
dtcesar@mintrabajo.gov.co  
[www.mintrabajo.gov.co](http://www.mintrabajo.gov.co)





Libertad y Orden

## MINISTERIO DEL TRABAJO

### RESOLUCIÓN No 438

(Agosto 17 de 2018)

**Por la cual se Resuelve una solicitud de Autorización para despedir a un trabajador**

La Coordinadora del Grupo de Atención al Ciudadano y Tramite de la Dirección Territorial de Trabajo del Cesar en uso de la facultad legal que le confiere el artículo 26 de la ley 361 de 1997, y el artículo 7 numeral 31 del de la Resolución 002143 de 2014, y en concordancia 3111 del 2015 y;

#### CONSIDERANDO

Que mediante Memorando Radicado No 11EI20177120001000000490 de fecha octubre 18 del año 2018, la coordinadora del Grupo de Atención al Ciudadano y Tramites de la Direccion Territorial Atlántico, remitió a esta Coordinación Solicitud de Autorización presentada por el Doctor Charles Chapman Lopez obrando como apoderado especial de la sociedad **CARBONES DE LA JAGUA S.A.**, para despedir al trabajador **ALEXIS MOLINA ESCOBAR**, la cual está fundamentada en los siguientes hechos

(...)

B. De la Justa causa que da lugar a la terminación del contrato de trabajo

- **TERCERO:** El día 4 de abril de 2016, se informa al Departamento de Gestión Humana de la compañía, que el señor Alexis Molina Escobar, en pleno ejercicio de sus funciones, causo un accidente que provocó daños mecánicos en el equipo del camión 789C – DT 083, que este conducía. Así mismo, le ocasiono al actor lesiones personales a su vida. Tal accidente ocurrió cuando el actor operaba el camión 789C – DT 083, sin atender las normas existentes sobre evaluación de las condiciones adecuadas para el desplazamiento de dicho equipo, principalmente cuando se encontraba este en proceso de descenso descargado por la rampa del retro llenado nivel 50 “Rampa Sandra”. Por no atender tales normas, el equipo colisiono contra la berma de seguridad y la sobrepaso, quedando las llantas en la falda de la berma en un nivel inferior, lo cual causó graves daños materiales al equipo y sus partes.

- **CAURTO:** Con la anterior actuación, el trabajador incumplió las Normas del Reglamento interno de Trabajo (en adelante RIT) (Anexo 5), en particular lo establecido en los artículos 73, literales a), b) y k); 74, literales b), x) y bb) y el artículo 80 literal e), por no cumplir con las provisiones del procedimiento PPLJ-020 sobre la operación de camión minero (Anexo 6), en particular las previstas en el numeral 9.3.6 del mismo, que establece:

*“las velocidades máximas permitidas por los equipos bajo condiciones ideales, a menos que se indique lo contrario en las señales de tránsito, son : i) Camiones de acarreo cuesta abajo 30Km/h y ii) Camiones de acarreo cuesta abajo vacíos 45Km/h”*

Lo anterior, demuestra que hubo una evaluación deficiente de las condiciones de posicionamiento del automotor, lo cual era deber del empleado.

La falta de atención descrita en este hecho y en el tercero ut supra, causo los daños de la propiedad de mi representada antes mencionado, y como corolario, puso en peligro no solo la seguridad de Iso bienes de la empresa, si no lo que es peor, la seguridad e integridad del trabajador mismo y de las demás personas.

***Por la cual se Resuelve una solicitud de Autorización para despedir a un trabajador***

- *QUINTO: Por los anteriores hechos, CDJ inicio el día 10 de octubre de 2016 el respectivo proceso disciplinario al trabajador, en aras de garantizarle sus derechos al debido proceso y ala defensa. Dicho proceso disciplinario se surtió de la siguiente manera:*

*5.1 Vale precisar, que el trabajador se encontraba incapacitado desde el día 4 de abril de 2016 (fecha de ocurrencia de los hechos), reintegrándose a su cargo el día 8 de octubre de la misma anualidad. Por ello, mi representada procedió el 10 de octubre de 2016 a citar al señor Molina Escobar con el fin de que hiciera uso de su derecho de defensa (Anexo 7)*

*5.2 El día de la citación el trabajador se presentó a rendir sus descargos, diligencia que se realizó conforme a los parámetros establecidos en el artículo 94 del Reglamento Interno vigente en la empresa, sin que el trabajador hubiera podido justificar su conducta. (Anexo 8)*

- *SEXTO: Agotado el proceso disciplinario conforme fue descrito, CDJ tomo la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo del señor Alexis Molina con justa causa, lo cual fue notificado al trabajador, mediante comunicación del 18 de octubre de 2016 (Anexo 9)*

*Lo anterior, por cuanto la conducta descrita, implico el incumplimiento grave de las obligaciones especiales y prohibiciones del trabajador contempladas en el RIT vigente en la compañía, de acuerdo con lo preceptuado en los artículos 62 de CST numerales 4 y 6.*

- *SEPTIMO: Según reza la carta de despido en comento, la terminación del contrato de trabajo del actor tiene efectos en suspenso hasta tanto el Ministerio del Trabajo otorgue el permiso y autorice el despido del señor Alexis Molina Escobar.*

Con la solicitud allegaron las siguientes pruebas:

- Certificado de Existencia y Representación Legal
- Poder
- Copia del Contrato de Trabajo del señor Alexis Molina Escobar
- Copia de la Certificación laboral del señor Alexis Molina Escobar
- Copia del Reglamento Interno de Trabajo de CDJ
- Copia del Procedimiento PPJL 020 para la operación de camión Minero
- Copia de la Carta de fecha 10 de octubre de 2016, mediante la cual se cita al señor Alexis Molina Escobar a rendir Descargos
- Copia del acta de descargos de Alexis Molina el día 11 de octubre de 2016
- Copia de la carta con fecha 18 de octubre de 2016, mediante la cual la empresa le informa al trabajador la decisión de terminar el contrato de trabajo, terminación supeditada al permiso del Ministerio del Trabajo.
- Copia de carta de orden de reintegro expedido por Coomeva.
- Correo electrónico enviado por la profesional de salud ocupacional de CDJ.
- Carta de Recomendaciones Laborales para la vuelta al trabajo de Alexis Molina Escobar.
- Copia de estándar para manejo seguro en Mina TS-SS19S1E.
- Copia de formato de Investigación de accidentes Método ICAM.
- Copia del Reporte de Incidente de Trabajo emitido por el Copasst de CDJ
- Copia del formato de entrevista realizada a los testigos involucrados en el accidente
- Listado de Incidentes registrado en la historia laboral de Alexis Molina Escobar

En atención a la solicitud, mediante Auto No 1302 de fecha 25 de octubre 2017, se dispuso el inicio la actuación administrativa y se ordenaron unas pruebas consideradas pertinentes para el

***Por la cual se Resuelve una solicitud de Autorización para despedir a un trabajador***

esclarecimiento de los hechos, y se ordenó comunicarle a la empresa el inicio de la actuación y correrle traslado al trabajador de la solicitud presentada por la empresa

El Inspector comisionado en atención a la comisión conferida procedió mediante comunicación de fecha 31 de octubre de 2017, comunicarle a la empresa, de igual forma se le envió en la misma fecha la comunicación y se le corrió traslado al trabajador para que ejercieran sus derecho de contradicción y defensa, la misma fue devuelta porque según la empresa la dirección no existe

**CONSIDERACIONES DEL DESPACHO:**

Analizados los hechos relacionados en la solicitud de autorización para despedir al trabajador ALEXIS MOLINA ESCOBAR, tenemos que el trabajador sufre un accidente de trabajo y la empresa afirma que fue causado por que el trabajador no atendió las normas existentes sobre la evaluación de las condiciones adecuadas para el desplazamiento, por operar el camión sin atender las normas existentes sobre evaluación de las condiciones adecuadas para el desplazamiento de dicho equipo, principalmente cuando se encontraba este en proceso de descenso descargando por la rampa del retrolenado, según la empresa por no atender esas normas el equipo colisiono contra la Berna de seguridad y la sobrepaso ...

Por los anteriores hechos CDJ inicio un proceso disciplinario al trabajador, en el que se le concedió la oportunidad de rendir descargos a los hechos indilgados, en dicha diligencia el trabajador explica como ocurrió el accidente, no aceptando su responsabilidad, en la diligencia relata las afectaciones sufridas como consecuencia del accidente que le ha dejado secuelas en su salud, que lo afectan diariamente.

Como se puede observar la norma nos indica que los accidentes de trabajo son suceso repentino que ocurren con causa o ocasión del trabajo, razón por el cual la empresa adoptan medidas preventivas con el fin de Mitigar los riesgos a los que están expuesto los trabajadores en el desarrollo de su labor, en este caso la empresa Carbones de la Jagua nos allega un amplio acervo probatorio entre ellos el Procedimiento PPLJ 020 y el estándar de Manejo Seguro MINA TS-SS19S1, el cual fue socializado previamente al trabajador. Lo que permite presumir que el trabajador no efectuó las previsiones establecidos en los diferentes procedimientos y estándares de seguridad socializados al interior de la empresa.

Al revisar la información que contiene el formato ICAM, tenemos que este aparece las causales del accidente, así como las condiciones ambientales físicas que transcurrían antes y durante el siniestro. En dicho reporte investigativo, se vislumbra que estaban dadas las condiciones óptimas para que el trabajador desarrollara la labor encomendada, y en el Análisis causal del accidente se identifican las acciones individuales del empleado que desencadenó el suceso.

También tenemos como prueba objeto de análisis, el reporte de la Investigación emitido por el COPASST, el cual le permitió a la empresa determinar que las causas básicas del accidente son producidas por el mismo operario, en plena ejecución de su labor, obedeciendo "manutención inadecuada de las normas de control de uso de normas, procedimientos o reglamentos ( operador incumple parcialmente el estándar Manejo Seguro MINA TS-SS19S1E) (Velocidad inapropiada para descenso en rampa y uso inadecuado de los frenos).

En consecuencia, determinada y probada la Justa Causa la empresa le da por terminado el contrato de trabajo al trabajador y lo deja en suspenso en espera de la Autorización de este Ministerio.

***Por la cual se Resuelve una solicitud de Autorización para despedir a un trabajador***

La justa causa que alega la empresa para dar por terminado el contrato de trabajo al trabajador tiene su fundamento legal contenido en el artículo 62 del C.S.T., subrogado por el D.L 2351 de 1965, artículo 7° en su literal A, numerales 4° y 6°, el cual establece:

- "terminación de contrato por justa causa, son justa causa para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:

"A. por parte del patrono:

" ...

"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

" ...

"6. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incuben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como <sup>TM</sup>al en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos."

Dentro de las obligaciones especiales del trabajador, que establecen los artículos 73° y 74° del Reglamento interno de Trabajo de CDJ, encontramos:

"Artículo 73°, - obligaciones especiales del trabajador son obligaciones especiales del trabajador:

"a. cumplir las obligaciones y deberes que emanan de su contrato de manera cuidadosa y diligente, en lugar, tiempo y condiciones acordadas y asistir con puntualidad según el horario fijado; trabajar eficientemente la jornada reglamentaria; y de manera especial trabajar eficientemente y dar el rendimiento que corresponda a su capacidad laboral;

"b. Realizar personalmente la labor en los tiempos estipulados, observar los preceptos de este Reglamento y los establecidos en diferentes reglamentaciones que la empresa dicte para el desarrollo de sus actividades, acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le impartan la empresa o sus representantes, según el orden jerárquico establecido;

" ...

"h. cumplir fielmente todas las disposiciones del presente Reglamento de trabajo, manual de Políticas Corporativas, así como también las demás Reglamentos, políticas, procedimientos e instrucciones de la empresa;

" ...

"k, observar las medidas preventivas e higiénicas que prescriben las autoridades y las instrucciones que dicte la empresa para la seguridad y protección personal de los trabajadores, y de los equipos y bienes de la empresa

Artículo 74° Prohibiciones especiales al trabajador: queda expresamente prohibido al trabajador:

" ...

**Por la cual se Resuelve una solicitud de Autorización para despedir a un trabajador**

"b. ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros de trabajo, la de sus supervisores, o la de terceros; que amenace o perjudique las maquinas, elementos, edificios, talleres, o salas de trabajo, tales como para fumar en lugares prohibidos o mientras se reciben, transportan o entregan productos inflamables o explosivos, conducir a excesiva velocidad los vehículos o infringir disposiciones de tránsito, no utilizar los elementos de protección que suministre la empresa para la realización de trabajos peligrosos, realizar actos temerarios y contravenir cualesquiera otras reglas de seguridad o prudencia;

"...

"x. obrar con negligencia, descuido, imprudencia o temeridad o en contravención a las advertencias, señales, cauciones o precauciones de seguridad, higiene o disciplina en la empresa. La sola violación desobediencia o inobservancia de una regla de conducta en materia de seguridad o higiene industrial, aun cuando no se produzca daño o perjuicio alguno, y sin considerarse si el hecho u omisión fue con intención o sin ella;

"...

"b. Incumplir lo establecido en el manual de Políticas Corporativas, normas y Reglamentaciones de la empresa y las que en futuro se incorporan."

A su vez el artículo 80° *ibidem* establece que:

- "Artículo 80°. Formas de ejecutar el trabajo: todo trabajador está obligado a ejecutar de buena fe las labores correspondientes al cargo u oficio que desempeñen. La ejecución de buena fe supone realizar el trabajo ciñéndose a las normas particulares de la técnica o proceso del oficio respectivo y al conjunto de indicaciones, instrucciones o recomendaciones que se hubieran impartido o se impartieren para lograrlo en la mejor forma y en el menor tiempo posible. Además, el trabajador siempre está obligado a:

"...

"e. observar rigurosamente las precauciones, indicaciones y recomendaciones en general para el manejo de las maquinas, instrumentos y elementos de trabajo, para proveer las ocurrencias de daño, accidentes o perjuicios"

Por lo anterior, encuentra el despacho que, el señor Alexis Molina Escobar goza de estabilidad laboral reforzada por las patologías que padece, en este caso se observa que no es el estado de salud lo que motiva a la empresa a dar por terminado el contrato de trabajo al señor Alexis Molina Escobar, si no una justa causa plenamente demostrada y fundamentada

De acuerdo con la jurisprudencia constitucional, el derecho a la estabilidad laboral reforzada consiste en: " (i) el derecho a conservar el empleo; (ii) a no ser despedido en razón de la situación de vulnerabilidad; (iii) a permanecer en el empleo hasta que se requiera y siempre que no se configure una causal objetiva que conlleve la desvinculación del mismos y; (iv) a que la autoridad laboral competente autorice el despido, con la previa verificación de la estructuración de la causal objetiva, no relacionada con la situación de vulnerabilidad del trabajador, que se aduce para dar por terminado el contrato laboral, so pena que, de no establecerse, el despido sea declarado ineficaz" (**Sentencia T-320/16**)

Como se puede observar, anteriormente para dar por terminado el Contrato de trabajo a un trabajador con fuero de estabilidad laboral reforzada, se requería autorización del Ministerio del Trabajo, y le correspondía al Inspector Verificar la Justa Causa para proferir la autorización, recientemente la Corte Suprema de Justicia, mediante Sentencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia (SL-1360-2018), indico lo siguiente:

**Por la cual se Resuelve una solicitud de Autorización para despedir a un trabajador**

- (...) lo que atrás se afirma deriva del artículo 26 de la ley 361 de 1997, pues, claramente, en ese precepto no se prohíbe el despido del trabajador en situación de discapacidad, lo que se sanciona es que tal acto este precedido de un criterio discriminatorio. Nótese que allí se dispone que "ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, lo que contrario sensu, quiere decir que, si el motivo no es su estado biológico, fisiológico o psíquico, el resguardo no opera
- **Lo anterior significa que la invocación de una justa causa legal excluye, de suyo, que la ruptura del vínculo laboral esté basada en el prejuicio de la discapacidad del trabajador. Aquí, a criterio de la Sala no es obligatorio acudir al Inspector del Trabajo, pues, se repite, quien alega una justa causa de despido enerva la presunción discriminatoria; es decir, se soporta en una razón objetiva.**

Lo anterior nos permite precisar, que la terminación del contrato de trabajo fundamentada en una justa causa, no requiere de la autorización del Ministerio del Trabajo, basta que la empresa una vez tenga conocimiento de los hechos, realice un debido proceso disciplinario donde se le brinde todas las garantías de defensa al trabajador, y pueda ejercer sus derechos de contradicción de defensa y en el se pueda probar la ocurrencia de la conducta, como en este caso la empresa así lo hizo.

En mérito de lo expuesto,

**RESUELVE:**

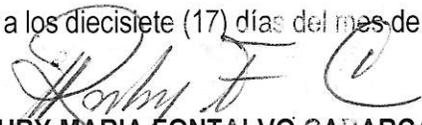
**ARTICULO PRIMERO. - ARCHIVAR** la solicitud de autorización de despido presentada por la empresa **CARBONES DE LA JAGUA S.A** NIT No 802.024.439-2 para dar por terminado el Contrato de Trabajo al señor **ALEXIS MOLINA ESCOBAR**

**ARTICULO SEGUNDO. - NOTIFICAR** personalmente a los jurídicamente interesados, a su representante o apoderado o a la persona debidamente autorizada por el interesado para notificarse la presente decisión en los términos previstos en los artículos 67 y 68 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo (Ley 1437 de 2011). **CARBONES DE LA JAGUA S.A:** Calle 77B No 57-103 Piso 21 - Barranquilla. **ALEXIS MOLINA ESCOBAR** Calle 9 No 8-20 Municipio de Becerril Cesar.

**ARTICULO TERCERO. - INFORMAR** a las partes jurídicamente interesadas que contra el presente acto administrativo proceden, los recursos de reposición y apelación, los cuales deberán interponerse por escrito en la diligencia de notificación personal, o dentro de los diez (10) días siguientes a ella, o a la notificación por aviso, o al vencimiento del término de publicación, según el caso. El primero ante este despacho y el segundo ante el Director Territorial del Cesar, de conformidad al artículo 76 de la Ley 1437 de 2011

**NOTIFIQUESE Y CUMPLASE**

Dado en Valledupar a los diecisiete (17) días del mes de agosto del año 2018

  
**RUBY MARIA FONTALVO CABARCAS**  
Coordinadora Grupo Atención al Ciudadano y Trámite