

7005001-

NOTIFICACION POR AVISO

En atención al párrafo segundo del artículo 69 de la Ley 1437 de 2011, que dispone:

“Cuando 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.” Se procede a fijar copia de la Notificación por aviso para la Notificación Personal – Oficio No. 5355 del 08-05-2017. Proceso solicitud autorización terminación contrato laboral, dirigido al señor, **JUAN CAMILO GIRALDO VELASQUEZ**, trabajador de la empresa, **STRATEGEE S.A.S.**

Lo anterior, teniendo en cuenta que la comunicación remitida, fue devuelta por el Correo 472, con nota no reside, y el número telefónico 3166003694 que reposa en el expediente fue imposible la comunicación.

Para los efectos de lo antes dispuesto, se publica la Resolución N° 4819 del 13 de marzo del 2017, expedida por el Inspector de la Coordinación ACT Dirección Territorial de Antioquia, advirtiendo que, contra la misma, queda agotada la vía gubernativa y sólo procede las acciones ante la jurisdicción de lo contencioso administrativo Ley 1437 de 2011.

Se fija el día once (11) de septiembre de 2017, por el término legal de cinco (5) días hábiles, advirtiendo que la notificación se considerará surtida al finalizar el día siguiente al retiro del presente aviso.



JUAN GUILLERMO QUIROZ MARIN
Auxiliar Administrativo

Elaboró: Juan Q.
Revisó: Enrique C.

C:\Users\Jua Q.\Documents\ARCHIVO SECRETARIAL 2017\PUBLICACION PAGINA WEB\PUBLICACIÓN PAGINA WEB.Docx

Carrera 56 A No. 51-81 Piso 3° Medellín, Colombia
PBX: 513 29 29 - Ext 3015
www.mintrabajo.gov.co





MINISTERIO DE SALUD

100001

RESOLUCIÓN N.º 100001

En el mes de mayo del año 2011, se celebró la reunión de trabajo...

En el mes de mayo del año 2011, se celebró la reunión de trabajo... con el objetivo de...

En el mes de mayo del año 2011, se celebró la reunión de trabajo... con el objetivo de...

En el mes de mayo del año 2011, se celebró la reunión de trabajo... con el objetivo de...

En el mes de mayo del año 2011, se celebró la reunión de trabajo... con el objetivo de...

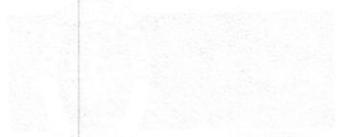
JUAN GILBERTO GARCÍA GARCÍA

Ministro de Salud

100001

En el mes de mayo del año 2011, se celebró la reunión de trabajo...

En el mes de mayo del año 2011, se celebró la reunión de trabajo...





MINISTERIO DEL TRABAJO

RESOLUCIÓN NÚMERO 4819 DE 2017

(13 DE MARZO)

POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UNA PETICION DE AUTORIZACIÓN DE DESPIDO DE PERSONA EN SITUACION DE DISCAPACIDAD DE CONFORMIDAD CON LO ESTABLECIDO EN EL ARTICULO 26 DE LA LEY 361 DE 1997

El suscrito Inspector de Trabajo y Seguridad Social adscrito a la Coordinación de Trámites y Atención al Ciudadano de la Dirección Territorial de Antioquia, en uso de las facultades legales conferidas en el numeral 29 del artículo 30 del Decreto 4108 de dos (2) de Noviembre de 2011 concordado con lo dispuesto en el numeral 31 del artículo 7º de la Resolución 2143 de veintiocho (28) de mayo de 2014 complementado con lo dispuesto en el artículo 26 de la ley 361 de 1997 y,

CONSIDERANDO

Que el ciudadano Mateo Arjona Molina actuando en calidad de representante legal de la empresa **Strategie SAS** a través de petición y soportes documentales radicados bajo el número **16176 del dos (2) de noviembre de 2016**, solicita a esta Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo autorización para prescindir de los servicios del ciudadano **Juan Camilo Giraldo Velásquez**, entre otros motivos relevantes para el caso que nos atañe, expone los siguientes:

“..El día 16 de febrero del 2016 el señor Juan Camilo Giraldo Velásquez con c.c 1.123.625.725 inicia su trabajo en la empresa Strategie SAS, designándolo en el cargo de research analyst (analista de investigación de mercado). Allí se le asignó desempeñar en beneficio exclusivo de la empresa y de tiempo completo, las siguientes funciones.....”

Retoma el escrito, expresando:

“El señor Juan Camilo Giraldo Velásquez fue vinculado bajo un contrato a término indefinido con un periodo de prueba de dos meses, en la que tenía capacitaciones sobre el cargo, la participación activa en los procesos.

El señor Juan Camilo Giraldo Velásquez inició labores en la empresa, participando de diferentes proyectos que se desarrollan en la compañía, pero en su forma de trabajo se notaba un impulso y luego un desinterés por lo que estaba realizando, cometiendo errores en las tareas asignadas. Por ello es que se tomó la decisión de terminarle el contrato de trabajo, ya que su desempeño durante el periodo de prueba no fue el que se esperaba según entrevista de trabajo y demás pruebas que debió realizar para ser elegido en dicho cargo.

Para el mes de abril de 2016, el señor Juan Camilo Giraldo Velásquez inicia un trámite de tutela en contra de la empresa Strategiee SAS, en la que el fallo indica que debe ser reintegrado a su cargo por lo que se encuentra protegido por la ley 361 (corrige el Despacho) de 1997 estabilidad laboral reforzada por el hecho de encontrarse enfermo (enfermedad común). Hasta este momento fue cuando la empresa Strategiee SAS fue notificada sobre el estado de salud del señor Juan Camilo Giraldo Velásquez.

En virtud de su enfermedad, el señor Juan Camilo Giraldo Velásquez, debió someterse a un tratamiento por 180 días, que a la fecha no se sabe si lo ha tomado correctamente debido a la falta de comunicación e imposibilidad de establecer una relación cordial con el señor Juan Camilo, solo hace algunos días nos informó muy someramente su estado actual.

Así las cosas, para el mes de mayo de 2016 el señor Juan Camilo Giraldo venía cumpliendo con su labor, cuando de un momento a otro y sin ninguna indicación procede a cambiar sus funciones de trabajo, suprimiendo una de ellas sin contar con nadie.

Desde el mes de mayo de 2016 no volvió a cumplir con el informe que debía enviar a diario y que lo estaba desarrollando hasta ese mes, no volvió a realizar el reporte en el togg (aplicación que tiene la empresa para que sus empleados registren el tiempo invertido en cada actividad realizada).

El día 4 de octubre de 2016, el señor Juan Camilo Giraldo Velásquez se presentó a diligencia de descargos en la empresa, así las cosas, se desarrolló dicha diligencia donde realizándole una serie de preguntas el indicó que el trabajo si lo hizo malo, que se encontraba desanimado.

Allí inició una labor completa en la que adquirió una serie de compromisos con la jefa del área (se anexa documento) y que posteriormente no ha cumplido a cabalidad, es decir: no realiza informes diarios completos, envía información incompleta, se comprometió a corregir los errores del proyecto asignado en el momento y no lo realizó debidamente, vuelve y comete los errores. En dicho momento la coordinadora del área envía correo (se anexa) indicándole al señor Juan Camilo Giraldo Velásquez que los errores aún persisten y que el trabajo no fue entregado según el cronograma propuesto por el mismo, sin decir nada con anterioridad, excusándose en que debía asistir a una radiografía.

La empresa no se encuentra conforme al trabajo realizado por el señor Juan Camilo Giraldo Velásquez, han sido varias las oportunidades que se le han dado para mejorar, pero está realizando su trabajo mal hecho, siempre se le está dando respuesta para que revise los errores y los devuelve en el mismo estado. No se le ve compromiso con la empresa, no se le ve interés, no se le ve mejoras ante las oportunidades, no informa sobre los inconvenientes que se le presentan, promete y promete, pero vuelve a lo mismo y es por ello que la empresa requiere el permiso del Ministerio del Trabajo para poder despedir con justa causa al señor Juan Camilo Giraldo Velásquez (corrige el Despacho).

Como prueba de ello anexo los siguientes documentos que soportan el desinterés, incumplimiento en las funciones asignadas que ya están afectando el debido desarrollo tanto a nivel personal con sus compañeros como en su desempeño profesional..."

Obrando de conformidad a lo peticionado la Coordinadora del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de esta Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo por auto de asignación identificado con el número 8045 del ocho (8) de noviembre de 2016 ordena al Inspector de Trabajo Enrique Cuello Moreno impulsar lo solicitado, quien actuando al respecto por auto identificado con el número 8246 de 18 de noviembre de 2016 avoca conocimiento de lo señalado y por oficio registrado con el número 15431 de 21 de noviembre de 2016 le informa al querellado el inicio de la actuación.

No obstante el oficio haberse enviado a la dirección del trabajador aportada por la empresa en el oficio contentivo de la solicitud, este fue objeto de devolución por parte del servicio postal que presta dicha logística a esta Entidad por la causal dirección errada (urbanización sin citofono y sin acceso, puerta negra), situación que se corrobora con la constancia que reposa a fs 88 del expediente.

Ante esta situación el Despacho, se contacta con la empresa, concretamente con la abogada Susana Gómez quien se hace presente en las instalaciones de este Ministerio y se le dan las instrucciones y piezas documentales pertinentes para que por su intermedio le comunicará el inicio de la solicitud al ciudadano Juan Camilo Giraldo Velásquez, todo en aras de garantizarle el debido proceso y el derecho de contradicción y defensa.

No obstante allegarse al Despacho prueba de que la ciudadana Susana Gómez obró de conformidad a lo instruido (cfr fs 91 y 92), el ciudadano querellado no se presentó ante el Despacho ni allegó escrito solicitando prórroga para aportar respuesta a lo solicitado por la empresa.

PRUEBAS APORTADAS CON LA SOLICITUD

El representante legal de la empresa adjuntó al escrito contentivo de la solicitud, entre otros, los siguientes documentos pertinentes al caso:

- Copia del escrito de tutela interpuesto por el ciudadano Juan Camilo Giraldo Velásquez contra la empresa con fecha del 14 de abril de 2016 (fs 7 a 17).
- Copia de la diligencia de descargos formulada al ciudadano Juan Camilo Giraldo Velásquez el día 4 de octubre de 2016 (fs 43 a 47).
- Copia de acta de compromiso del ciudadano Juan Camilo Giraldo Velásquez con fecha del 29 de octubre de 2016 (fs 83)

PARA RESOLVER SE CONSIDERA

Teniendo en cuenta que el artículo 26 de la ley 361 de 1997, expresa: "Artículo 26. 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. Asimismo, 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 ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren".

Complementando lo anterior, incluido en el Sistema Integrado de Gestión del Ministerio del Trabajo se encuentra establecido el Anexo Técnico Procedimiento Administrativo General el cual en su versión 1.0 con fecha de 16 de febrero de 2016, respecto a los requisitos para tramitar la solicitud de terminación de contrato de trabajo, establece las siguientes cuando el peticionario invoca una causal objetiva establecida en el Código Sustantivo del Trabajo.

1. Solicitud suscrita por el empleador en original y copia, indicando los hechos constitutivos de la terminación del contrato, la relación de los documentos que soportan las causas a legadas y cualquier documento relacionado con la limitación del trabajador.
2. Dirección actualizada de notificación del trabajador.
3. Copia del contrato de trabajo cuando sea escrito.

En las consideraciones el anexo expresa: " El Ministerio del Trabajo cuenta con la competencia para autorizar la terminación de un vínculo contractual a una empresa, empleador o una cooperativa o precooperativa de trabajo asociado cuando motive su decisión en causas objetivas o justas causas (art 61 y 62 C.S.T) para dar por terminado el contrato de trabajo, el funcionario del Ministerio del Trabajo deberá validar si realmente la causa por la cual se termina dicho contrato es por la causa objetiva o la justa causa, por el contrario obedece a la condición de discapacidad o limitación del trabajador".

La Honorable Corte Constitucional en la sentencia T – 313 de 2012 del 30 de abril de 2012 con ponencia del Magistrado Jorge Ignacio Pretelt Chaljub, expresa:

"En resumen, el Ministerio de Trabajo tiene que pronunciarse respecto de la solicitud de autorización que realiza el empleador acerca del despido de una persona en situación de discapacidad, esto debido a la especial protección constitucional de la que gozan los mencionados.

Además esta obligación no constituye una mera formalidad sin sentido, por lo cual no es dable que el Ministerio cumpla con este deber señalando que se abstiene de emitir pronunciamiento alguno, pues éste tiene la obligación de analizar el caso y emitir su concepto favorable o no respecto del tema cuestionado. De igual manera, en los casos en los cuales se alegue una justa causa por parte del empleador, el Ministerio del Trabajo debe verificar si existe o no la misma, esto en razón a la especial protección que tienen las personas que se encuentran en situación de discapacidad y, así mismo debe verificar si en realidad el despido se debe a esta situación o es en razón de su discapacidad.”

Transcrito el aparte normativo anterior es claro que la teleología o finalidad de la intervención del Inspector de Trabajo en los trámites de solicitud de despido de personas que tengan algún grado de discapacidad o incapacidad o lo que última en última instancia podríamos denominar personas en situación de debilidad manifiesta como suele denominarlo la jurisprudencia constitucional es garantizar que este segmento de la población no se vea sujeta a ser despedida, desmejorada o en última instancia estigmatizada laboralmente sin un debido proceso administrativo por su propia condición de enfermedad o minusvalía, a no ser que en cada caso especial se observe y se llegue a la conclusión inequívoca por parte del funcionario encargado de adelantar la petición interpuesta por el empleador de que esta persona incurrió en una justa causa legal establecida en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo concordada en algunos casos con alguna violación de las obligaciones especiales establecidas en el artículo 58 de la misma codificación para poder proceder a conceder el aval o autorización a dicho empleador para que prescinda de los servicios del empleado cubierto por la protección constitucional.

En el presente caso sometido a estudio el representante legal de la empresa solicita se de el aval para prescindir de los servicios del ciudadano Juan Camilo Giraldo Velasquez por encontrarse éste incurso en una causa justa para finiquitarle la relación laboral como es la descrita en el numeral 6º del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, concordado con lo establecido en el numeral 1º del artículo 58 de la misma codificación, apartes normativos que en su orden expresan:

“Terminación del contrato por justa causa. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo: A) por parte del patrono: 6o) 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”.

“Obligaciones especiales del trabajador. Son obligaciones especiales del trabajador. 1ª) 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 le impartan el patrono o sus representantes, según el orden jerárquico establecido”.

Analizadas las pruebas obrantes en el plenario, no hay lugar a dudas de que el encartado ha dejado de cumplir en forma cabal las funciones asignadas como lo prueba el cruce de mensajes electrónicos obrantes de fs 51 a 73, en los cuales se le conmina a que cumpla dentro los

parámetros contractuales pactados sus obligaciones laborales, mensajes y evidencias de incumplimiento que se corroboran con el compromiso asumido por el mismo a fs 83, en el cual el 29 de octubre de 2016 expresa que mejorara su desempeño laboral, escrito que corrobora que incumplió lo pactado con la empresa el día 4 del mismo mes y anualidad como se informa a fs 48 de la presente actuación administrativa.

No obstante lo anterior observa e Despacho que al inculpado, ciudadano Juan Camilo Giraldo Velásquez se le violentó las debidas formas del juicio, llámese proceso disciplinario interno de la empresa, garantía constitucional que debe verificar este Despacho en esta clase de trámites para pretermitir o avalar la autorización de despido, en la diligencia de descargos que se adelantó en su contra el día 4 de octubre de 2016, al ser evidente que este no se plegó literalmente a lo reglado en el contrato de trabajo, a fs 38 de éste, se expresa diáfananamente:

“A partir del llamado de atención siempre se realizará una diligencia de descargos (o citación a acta de descargos). La diligencia de descargos es la oportunidad que brinda la ley al empleado para que justifique su conducta. Esta diligencia de descargos se realizará con las formalidades de la ley y solo podrá ser practicada por funcionarios de cargo de GERENTES “(Subrayas y mayúsculas del Despacho).

A fs 47 se ve claramente que dicha diligencia de descargos la adelantó la abogada Susana Carolina Gómez, quien dentro de las pruebas arrimadas al plenario no acredita tal condición, de ser gerente principal o suplente con dichas atribuciones.

De acuerdo a lo anterior, la diligencia llevada a cabo se torna nula por no haber sido adelantada por quien ostentara el cargo o competencia al interior de la empresa, esto de acuerdo, no al capricho del Despacho sino a las mismas reglas establecidas por la peticionaria en el contrato de trabajo obrante de fs 18 a 42.

Sobre el Debido Proceso y el respeto a las formas preestablecidas para llevarlo a cabo en las organizaciones particulares, la Honorable Corte Constitucional en la sentencia C – 593 de 2014 del 20 de agosto de 2014 con ponencia del Magistrado Jorge Ignacio Pretelt Chaljub, enunció:

“La jurisprudencia ha señalado que el hecho que el artículo 29 de la Constitución disponga que el debido proceso se aplica a toda clase de actuaciones judiciales y administrativas implica que “en todos los campos donde se haga uso de la facultad disciplinaria, entiéndase ésta como la prerrogativa de un sujeto para imponer sanciones o castigos, deben ser observados los requisitos o formalidades mínimas que integran el debido proceso”. En virtud de lo anterior, ha determinado que este mandato “no sólo involucra u obliga a las autoridades públicas, en el sentido amplio de este término, sino a los particulares que se arrogan esta facultad, como una forma de mantener un principio de orden al interior de sus organizaciones (v. gr. establecimientos educativos, empleadores, asociaciones con o sin ánimo de lucro, etc.)”. Agregó la Corporación, en relación con la sujeción al debido proceso en los procedimientos en que los particulares tienen la posibilidad de aplicar sanciones o juzgar la conducta de terceros, lo siguiente “no podría entenderse cómo semejante garantía, reconocida al ser humano frente a quien juzga o evalúa su conducta, pudiera ser exigible únicamente al Estado. También los particulares, cuando se hallen en posibilidad de aplicar sanciones o castigos, están obligados por la

Constitución a observar las reglas del debido proceso, y es un derecho fundamental de la persona procesada la de que, en su integridad, los fundamentos y postulados que a esa garantía corresponden le sean aplicados". En otras ocasiones, esta Corte ha llegado a la misma conclusión apoyada en el argumento de que "la garantía del debido proceso ha sido establecida en favor de la persona, de toda persona, cuya dignidad exige que, si se deducen en su contra consecuencias negativas derivadas del ordenamiento jurídico, tiene derecho a que su juicio se adelante según reglas predeterminadas, por el tribunal o autoridad competente y con todas las posibilidades de defensa y de contradicción, habiendo sido oído el acusado y examinadas y evaluadas las pruebas que obran en su contra y también las que constan en su favor".

Como corolario de lo anterior el artículo 55 del Código Sustantivo del Trabajo, expresa:

"El contrato de trabajo, como todos los contratos, debe ejecutarse de buena fé y, por consiguiente, obliga no solo a lo que en el se expresa sino a todas las cosas que emanan precisamente de la naturaleza de la relación jurídica o que por la ley pertenecen a ella".

La decisión adoptada no es óbice para que la empresa respetando la Constitución, la ley y sus propias normas internas (contratos de trabajo, reglamento interno de trabajo y notas internas socializadas a sus trabajadores) impetre una nueva solicitud en el evento de que el estado de cosas respecto al querellado permanezca inmodificable.

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO: NO AUTORIZAR el despido del ciudadano Juan Camilo Giraldo Velásquez , a quien se puede notificar directamente en la calle 113 E número 63 D – 03 del municipio de Medellín, departamento de Antioquia o en el domicilio de la empresa ubicada en la carrera 30 número 12 A – 13 del municipio de Medellín, departamento de Antioquia, solicitud de autorización de despido presentada por el representante legal de la empresa **Strategee SAS** a quien se puede notificar mediante apoderada, Dra Susana Carolina Gómez Arias quien se ubica en la carrera 30 número 12 A - 13 del municipio de Medellín, departamento de Antioquia,

ARTÍCULO SEGUNDO: NOTIFICAR a las partes jurídicamente interesadas de conformidad con los artículos 66 y ss de la ley 1437 de 2011, Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

ARTÍCULO TERCERO: CONTRA la presente Resolución proceden los recursos de Reposición ante el funcionario que la profiere y el de Apelación para ante la Coordinadora del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de la Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo en Antioquia los cuales deberán interponerse dentro de los diez (10) días siguientes a la notificación personal o

a la notificación por aviso o al vencimiento del término de publicación, según sea el caso, de acuerdo a lo estipulado en los artículos 76 y ss de la ley 1437 de 2011.

Dada en Medellín a los

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE



ENRIQUE CUELLO MORENO

Inspector de Trabajo y Seguridad Social.

Elaboro/Proyectó: E. Cuello.

472	Motivos de Devolución	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2	Desconocido	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2	No Existe Número						
		<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2	Rehusado	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2	No Reclamado						
		<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2	Cerrado	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2	No Contactado						
	Dirección Errada	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2	Fallecido	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2	Apartado Clausurado						
	No Reside	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2	Fuerza Mayor								
Fecha 1:	14	MES	2017	R	D	Fecha 2:	DIA	MES	AÑO	R	D
Nombre del distribuidor:	José Duque					Nombre del distribuidor:					
C.C.	CC: 71.388.901					C.C.					
Centro de Distribución:						Centro de Distribución:					
Observaciones:						Observaciones:					
Escriba:	Pano Tabera										

