



El empleo  
es de todos

Mintrabajo

Facatativá, 13 de Julio de 2021

### 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:

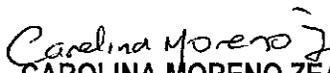
- **JHON JAIRO LASSO RESTREPO**

En los términos que a continuación se enuncian:

Acto Administrativo que se Notifica:	Resolución No.0177 de 2020
Fecha del Acto Administrativo:	09 de Marzo de 2020
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, Facatativá**  
(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. 0177 DE 2020**

**( 09 MAR. 2020 )**

**“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. 11EE201872110000005220 del 13 de febrero de 2018**

Se decide en el presente proveído la solicitud de Autorización Terminación Vínculo Laboral presentada ante esta Dirección Territorial radicada con el No. **11EE201872110000005220 del 13 de febrero de 2018**, por intermedio de apoderado de la Empresa **COMBUSTIBLES LIQUIDOS DE COLOMBIA S.A E.S.P**, identificada con el Nit: 900175830-2 , con domicilio en la Carrera 50 No. 18 A 75 P.2 de la ciudad de Bogotá, e- mail: clo@clogas.com.co.

**I. IDENTIDAD DE LOS INTERESADOS**

**Empleador:**

**COMBUSTIBLES LIQUIDOS DE COLOMBIA S.A E.S.P**, identificada con el Nit: 900175830-2 , con domicilio en la Carrera 50 No. 18 A 75 P.2 de la ciudad de Bogotá, e- mail: clo@clogas.com.co.

**Trabajador:**

**JHON JAIRO LASSO RESTREPO**, identificado con cédula de ciudadanía No. 93.348.500, con domicilio en la carrera 3 Este No. 8 A 15-17, Rincón de pequin-Fusagasuga.

**II. HECHOS**

Manifiesta el solicitante “ ... *Entre la empresa **COMBUSTIBLES LIQUIDOS DE COLOMBIA S.A E.S.P** Y el señor **JHON JAIRO LASSO RESTREPO** se suscribió contrato de trabajo el día 01 de Octubre de 2015, el cargo para el cual fue contratado el señor **JHON JAIRO LASSO RESTREPO** es el de **SUPERVISOR COMERCIAL DE CILINDROS.**, que con base en la cláusula sexta del contrato de trabajo, es un cargo de dirección, confianza y manejo, el 23 de agosto de 2017 mi representada suspendió del cargo al señor **LASSO RESTREPO** por el término de 3 días, toda vez que no acató las obligaciones establecidas para el trabajador en el artículo 43 del Reglamento interno de trabajo., el 28 de Agosto de 2017, el señor **JHON JAIRO LASSO RESTREPO** informo a mi representada el*

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

cuadro clínico que le fue diagnosticado y en donde refiere" dolor en hombro derecho exacerbado con la actividad física el cual tiene cambios degenerativos o inflamatorios adquiriendo también tendinopatía del supra infraespinosa del 4mm haciendo que ocasiones dolor continuo en todo el brazo(...), No obstante, debe señalarse que al trabajador se le están practicando terapias para superar el mencionado quebranto de salud..El día 01 de Diciembre de 2017, el vehículo identificado con placas WFV 645 de propiedad de la compañía **COMBUSTIBLES LIQUIDOS DE COLOMBIA S.A E.S.P** y el cual se encuentra a cargo del señor **JHON JAIRO LASSO RESTREPO**, tuvo un accidente de tránsito en la ciudad de Fusagasugá (Cundinamarca), en el cual resulto afectado un vehículo particular, al momento del accidente, el camión de reparto era conducido por el señor **ANDRES MAURICIO LASSO RAMIREZ**, hijo del trabajar **LASSO RESTREPO** y quien no se encuentra vinculado laboralmente a la empresa, el trabajador no avisó de manera oportuna a la empresa sobre la ocurrencia del accidente de tránsito. Sin embargo, días después, el área de mantenimiento fue informada por terceras personas de lo ocurrido, por que el trabajador se vio obligado a comunicar a la empresa la ocurrencia del accidente de tránsito., el día 12 de enero, mi poderdante citó a diligencia de descargos al trabajador..en dicha diligencia mi poderdante confirmó que efectivamente el trabajador **JHON JAIRO LASSO RESTREPO** tenía a su cargo el vehículo de repartición identificado con placas WFV 645; además, logró establecer que el hijo del trabajador era quien conducía el vehículo al momento del accidente.. además, mi representada pudo establecer en la diligencia de descargos que efectivamente la señora **LUCERO RAMIREZ**, cónyuge del señor **LASSO RESTREPO**, tiene un punto de venta de gas denominado "Servigas", ..y que el vehículo de repartición fue tomado por el señor **ANDRES MAURICIO LASSO RAMIREZ**, para distribuir los cilindros de gas del punto de venta denominado servigas, es decir para la realización de labores ajenas a **COMBUSTIBLES LIQUIDOS DE COLOMBIA S.A E.S.P.** "

Así las cosas, debe señalarse que la solicitud de autorización para dar por terminado el contrato de trabajo con el señor **JHON JAIRO LASSO RESTREPO** no atiende a su estado de salud, sino a la presencia de las justas causas que se derivan del grave incumplimiento las siguientes normas establecidas en el contrato de trabajo y en el Reglamento Interno establecido por **CLC**.

Numerales 3 y del artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo, en concordancia con los numerales 3,5 y 11 del artículo 43 del Reglamento Interno de Trabajo.., al permitir que una persona ajena a la empresa y con la cual no se tiene ningún vínculo de índole laboral hiciera uso del vehículo de repartición identificado con la placa WFV 645, lo cual terminó en la ocurrencia del accidente de tránsito referido

Numeral 8 del artículo 60 del Código Sustantivo del Trabajo, en concordancia con el numeral 8 del artículo 45 del Reglamento interno de Trabajo...cabe señalar que el señor **LASSO RESTREPO** permitió que personal ajeno a la empresa usara el camión de repartición de gas para un objeto diferente, toda vez que, se prueba con la diligencia de descargos, el vehículo era conducido por su hijo para repartir cilindros de gas a los clientes del punto de venta de gas del cual es propietaria su esposa..

Cláusulas Tercera, Décima y Décima primera, letra b del contrato de Trabajo a término indefinido suscrito con el señor **JHON JAIRO LASSO RESTREPO**..., finamente, debe indicarse que el trabajador **Jhon Jairo Lasso Restrepo** no procedió con extremo cuidado y diligencia, al permitir que un particular ajeno a la empresa hiciera uso del vehículo de placas WFV 665, para desarrollar actividades diferentes a las establecidas por **CLC**. En ese entendido, se observa que el señor **Andrés Mauricio Lasso Ramírez** no tiene ningún vínculo laboral con la empresa **COMBUSTIBLES LIQUIDOS DE COLOMBIA S.A E.S.P.**, Y era la persona que conducía el camión de repartición de cilindros de gas al momento del accidente, ocasionando perjuicios al vehículo contra el que colisionó.

Buena fe y lealtad en la ejecución del contrato de trabajo.

..De acuerdo con lo anteriormente descrito, es claro que el trabajador incurrió en las siguientes justas causas de terminación del contrato de trabajo, las cuales constituyen el fundamento legal y fáctico que soporta la presente solicitud de permiso:

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

*.Engaño sufrido por parte del empleador para la obtención de un provecho indebido y propia.  
.Violación grave de las obligaciones y prohibiciones que le incumbían al señor LASSO RESTREPO como trabajador  
.Acto grave indisciplina en que incurrió el trabajador en desarrollo de sus funciones  
.Grave negligencia que puso en peligro la seguridad de las personas y de las cosas  
.Acto inmoral cometido por el trabajador en el desempeño de las funciones ....”*

Que mediante Auto No. 001231 del 29 de Agosto de 2018, 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. 1399 de fecha 10 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. 1399 de fecha 10 de Septiembre de 2018, el Coordinador del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de la Dirección Territorial de Cundinamarca doctor **JUAN CARLOS MENDEZ BELTRAN**, reasigna el conocimiento y tramite a la Inspectora de Trabajo **MONICA OCHOA ALVAREZ**.

Que mediante Auto No 81 del 01 de Febrero de 2018 aclarado por el Auto de Trámite No 0150 del 07 de febrero de 2019 ,el Coordinador del Grupo de Atención al ciudadano y trámites de la Dirección Territorial de Cundinamarca , Reasigna el conocimiento y estado procesal del expediente a el Doctor **FERNANDO CARDOZO SOGAMOSO** „Inspector de Trabajo y Seguridad Social.

Que mediante Auto No 0730 del 21 de Mayo de 2019,la Coordinadora del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de la Dirección Territorial de Cundinamarca , Reasigno el conocimiento y estado procesal del expediente a la Doctora **MAYLE HELENA CONTRERAS PITA** , inspectora de Trabajo y Seguridad Social.

Que mediante Auto No 024 del 03 de Enero de 2020 ,la Coordinadora del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de la Dirección Territorial de Cundinamarca, Reasigno el conocimiento y estado procesal del expediente a la Doctora **CAROLINA MORENO ZEA**, inspectora de Trabajo y Seguridad Social..

### 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:

- Poder
- Certificación de la Cámara de Comercio de Bogotá
- Copia del contrato de trabajo suscrito con el Trabajador.
- Copia del Reglamento de Trabajo
- Últimos comprobantes de pago de nomina
- Memorando de Sanción disciplinaria
- Croquis del accidente de tránsito
- Informe policial del accidente de tránsito
- Constancias médicas

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

- Diligencia de Descargos

#### 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."*

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 "permitir que un particular ajeno a la empresa hiciera uso del vehículo WFV 665, perteneciente a la empresa y que*

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

estaba a su cargo, para desarrollar actividades diferentes a las establecidas por CLC, poniendo en peligro la seguridad de las personas y de la herramienta de trabajo bajo su cargo, incumpliendo el reglamento interno de trabajo y las obligaciones y prohibiciones del trabajador establecidas en el código sustantivo de trabajo.

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.

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,

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

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 **COMBUSTIBLES LIQUIDOS DE COLOMBIA S.A E.S.P** y el señor **JHON JAIRO LASSO RESTREPO** no terminaría como consecuencia de un acto discriminatorio del empleador.

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 **COMBUSTIBLES LIQUIDOS DE COLOMBIA S.A E.S.P** en calidad de Empleador, identificado con el Nit: 900.175.830-2, identificada con el Nit: 900175830-2, con domicilio en la Carrera 50 No. 18 A 75 P.2 de la ciudad de Bogotá, e-mail: clo@clogas.com.co por las razones expuestas en la parte motiva de la presente resolución.

**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