



El empleo
es de todos

Mintrabajo

Facatativá, 26 de Febrero de 2020

NOTIFICACIÓN POR AVISO

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

- **GLORIA SILVIA RODRIGUEZ RAMOS**

En los términos que a continuación se enuncian:

Acto Administrativo que se Notifica:	Resolución No.0048 de 2020
Fecha del Acto Administrativo:	21 de Enero de 2020
Autoridad que lo Expidió	Coordinadora Grupo de Atención al Ciudadano y Tramites
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 integra del Acto Administrativo en tres (3) folio (s) de contenido por anverso y reverso.

Cordialmente,

Carolina Moreno Z
CAROLINA MORENO ZEA
Inspector de Trabajo y Seguridad Social
Dirección Territorial de Cundinamarca

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

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

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





MINISTERIO DEL TRABAJO

DIRECCIÓN TERRITORIAL DE CUNDINAMARCA

RESOLUCION No. 0048 2020

(12 1 ENE. 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. 11EE201871250000000878 DEL 03 DE ABRIL DE 2018

Se decide en el presente proveído la solicitud de Autorización Terminación Vínculo Laboral presentada ante esta Dirección Territorial con el **Radicado No 11EE201871250000000878 DEL 03 DE ABRIL DE 2018**, por el señor YEISON GABRIEL GUALTEROS CASTRO, en calidad de Representante Legal de la empresa APOYO TEMPORAL EMPRESARIAL "ATEM LTDA", identificada con el Nit: No. 900.240.474 con domicilio en Calle 4 No. 4-97 barrio chapinero de Facatativa- Cundinamarca.

I. IDENTIDAD DE LOS INTERESADOS

Empleador:

YEISON GABRIEL GUALTEROS CASTRO, en calidad de Representante Legal de la empresa APOYO TEMPORAL EMPRESARIAL "ATEM LTDA" identificada con el Nit: No. 900.240.474 con domicilio en CALLE 4 No 4-97 barrio chapinero de Facatativa- Cundinamarca.

Trabajador:

GLORIA SILVIA RODRIGUEZ RAMOS, identificado con cédula de ciudadanía No.20.983.139, con domicilio en la Urbanización el Ocal Mz J Casa 5 ubicado en Tenjo-Cundinamarca.

II. HECHOS

El día doce (12) de Marzo de 2015, la señora **GLORIA SILVIA RODRIGUEZ RAMOS** inició un vínculo laboral con la Empresa **APOYO TEMPORAL EMPRESARIAL "ATEM LTDA"** ., en el cargo de Operaria para desempeñar sus funciones en la Usuaría INVERPALMAS S.A.S en Bogotá, según manifestación del solicitante.

La señora **GLORIA SILVIA RODRIGUEZ RAMOS** ,presenta a partir del 12 de Abril del 2016 incapacidad superior a 180 días por los diagnósticos **M541-M796-M545-M511-M940-M255-M199-M705-M542-M198** las cuales son incapacidades que no cubrió la Nueva EPS y debían ser remitidas al Fondo de Pensiones PORVENIR al cual la trabajadora se encuentra afiliada y quien debía asumir el auxilio económico,.

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

Manifiesta igualmente el solicitante que requirió en varias oportunidades a la señora Gloria Silvia Rodríguez Ramos para que hiciera el trámite pertinente para obtener el pago de las incapacidades, quien en repetidas ocasiones se negó e igualmente también se niega a recibir comunicación alguna del empleador que son enviadas a la dirección que dejo registrada en la hoja de vida y a la cual no ha hecho modificación alguna.

De igual forma manifiesta el solicitante que desde el día 181 la temporal asumió el reconocimiento económico de manera solidaria con el trabajador, en espera que ella impulsara su gestión ante el Fondo de Pensiones, y a la fecha de la solicitud indica que cancelo la suma de \$8.907.669, sin que la señora Rodríguez Ramos realizara los trámites correspondientes para que la temporal recupere los dineros que deben ser asumidos por PORVENIR.

Señala el empleador que el 17 de Enero de 2018 aprovechando la visita a la temporal de la señora Rodríguez Ramos se le notificó de los requerimientos por parte del Fondo para poder tramitar las incapacidades y que solo hasta el 14 de Febrero de 2018 siendo las 11:30 se comunica telefónicamente con la señora Ana María López Alarcón, quien ejerce como administradora del sistema SG-SST de la temporal, y le manifiesta su negativa de continuar con el trámite indicado y requerido y afirma que no colaborara ni allegara documentación alguna.

El 04 de Mayo de 2017 en la Inspección de Chía-Cundinamarca la Doctora Mónica Ochoa Alvarez Inspectora de Trabajo y seguridad Social, conmino a la señora Gloria Silvia Rodríguez Ramos en su calidad de trabajadora del empleador citado, para que en lo sucesivo allegue las incapacidades médicas otorgadas por la EPS al Departamento de Talento Humano y/o dirección administrativa, así como los procedimientos y demás situaciones que respecten a su estado de salud, lo anterior, como quiera que, es DEBER DEL TRABAJADOR, informar oportunamente al empleador las ausencias, toda vez que si estas no son justificadas, el empleador está facultado como lo establece la ley en tomar las medidas que consideren pertinentes..

El señor **YEISON GABRIEL GUALTEROS CASTRO**, en calidad de representante Legal de la empresa **APOYO TEMPORAL EMPRESARIAL “ATEM LTDA”**, mediante radicado No. 11EE20187125000000878 de fecha 3 de Abril de 2018, eleva solicitud ante este ente Ministerial.

Que mediante Auto No 363 del 13 de Abril de 2018 el Coordinador del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites Avoco el conocimiento de la petición elevada por el empleador APOYO TEMPORAL EMPRESARIAL LTDA “ATEM LTDA” y Comisiono a la doctora MONICA OCHOA ALVAREZ Inspector(a) de Trabajo y Seguridad Social para el trámite procesal respectivo.

Que posteriormente mediante Auto N° 470 del 09 de Mayo de 2018 se Reasigno el conocimiento y estado procesal del expediente al doctor LUIS FELIPE PEÑA HERNANDEZ, Inspector de Trabajo y Seguridad Social adscrito al grupo de Atención al Ciudadano y Trámites para que continúe con el trámite respectivo.

Que mediante Auto 1353 del 10 de septiembre de 2018 el Coordinador 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 MONICA OCHOA ALVAREZ Inspector(a) de Trabajo y Seguridad social para continuar con el trámite respectivo..

Que mediante Auto N° 67 del 01 de Febrero de 2018, aclarado por el Auto 0150 de Febrero 7 de 2019 el Coordinador del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de la Dirección Territorial de Cundinamarca reasigno el conocimiento y estado procesal del expediente al doctor FERNANDO CARDOZO SOGAMOSO Inspector de Trabajo y Seguridad Social, para que continúe con el trámite respectivo.

Que mediante Auto No. 0682 de fecha 20 de mayo de 2019, la Coordinadora del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de la Dirección Territorial de Cundinamarca, reasigno el conocimiento y

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

estado procesal del expediente a la Inspectora de Trabajo MAYLIE HELENA CONTRERAS P., para continuar con el trámite Respectivo.

Que mediante Auto N° 021 del 03 de Enero del 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 Inspectora de Trabajo MARIA CAROLINA MORENO ZEA, para continuar con el trámite respectivo..

III. VALIDACION DE DOCUMENTOS

El Despacho procede a realizar la validación de los documentos aportados como pruebas, 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:

- Estudio de Puesto de Trabajo
- Matrices Legales de Peligro
- Contrato de trabajo
- Copia Carta NUEVA EPS- requisitos para calificación de origen allegada por la trabajadora de fecha 14 de Diciembre de 2017.
- Copia de recibido de los documentos requeridos el día 14 de diciembre y entregados por la temporal a fecha 17 de enero de 2018, con copia para la trabajadora y copia para la EPS.
- Copia del requerimiento por parte de la temporal de la historia clínica correspondiente a los años 2016,2017 a fecha 17 de enero de 2018.
- Copia del Segundo requerimiento infructuoso por parte de la temporal de fecha 15 de febrero de 2018 con nota a pie de página de negativa de la trabajadora a recibirlo.
- Envío del anterior requerimiento por correo certificado donde la empresa de correo certifica invalida la entrega en razón a Dirección Inexistente.
- Copia de notificación por parte de la aseguradora SEGUROS ALFA S.A comunicando a la trabajadora su porcentaje, origen, y fecha de estructuración la cual llega a la temporal el día 20 de febrero de 2018.
- Copia de petición por parte de la trabajadora radicada el 26 de Febrero de 2018.
- Copia de la Respuesta a la petición de fecha 09 de Marzo de 2018.
- Copia de Certificación por parte de la empresa e correo certificado la cual evidencia que la dirección SI EXISTE.
- Copia informal de las incapacidades interrumpidas que allega la trabajadora sin cumplir con las formalidades requeridas en múltiples ocasiones tanto por la temporal como por el fondo de pensiones.

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.

12 1 ENE. 2020

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

La autorización por parte del Ministerio del trabajo para la terminación del contrato, se ajusta a las funciones previstas en la Ley 1610 de 2013, por la cual se regulan algunos aspectos sobre las inspecciones del trabajo y los acuerdos de formalización laboral, y en la Constitución.

La Ley 1610 de 2013 prevé que a los inspectores del trabajo y la seguridad social tienen la función de conocer "de los asuntos individuales y colectivos del sector privado", sin supeditarlas a las relaciones de trabajo dependiente (art 1). Además, dice que en el desempeño de sus funciones, los inspectores se regirán por la Constitución Política y los Convenios Internacionales sobre Derecho del Trabajo (art 2). Por su parte, la Constitución establece que el trabajo "en todas sus modalidades" goza de la especial protección del Estado (art 25).

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

Se hace necesario precisar que, ninguna actuación del empleador torna eficaz el despido de un trabajador en situación de discapacidad, si no existe autorización de la autoridad competente, pues la Autorización por parte del Ministerio del Trabajo es requisito fundamental en razón de que el inspector del trabajo debe valorar si la causa alegada por el empleador es justa o no. Por tanto, el permiso no es una simple formalidad, puesto que se estableció con el fin de que la autoridad administrativa verifique la ausencia de vulneración por parte del empleador de los derechos de una persona en situación de discapacidad que cuenta con especial protección constitucional.

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

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

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

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

Para el caso en concreto, el solicitante a folios 25,29 ,87 señala " ...De las obligaciones del trabajador, es evidente que está incurriendo en violación de sus obligaciones , como es comunicar oportunamente al empleador las observaciones y requerimientos que estime conducentes a evitar daños y perjuicios."

Analizados los documentos aportados por el señor **YEISON GABRIEL GUALTEROS**, en calidad de representante Legal de la empresa **APOYO TEMPORAL LTDA."ATEM LTDA"**, se observa que la trabajadora fue calificada con una Perdida de la Capacidad Laboral de 39.95% de origen:COMUN y fecha de estructuración 28 de Noviembre de 2017. (folio 31.)

De acuerdo a lo anterior, el solicitante hace referencia al "ARTÍCULO 62. del C.S.T numerales 6, por lo que este Despacho cree necesario recordar cuales son las Justas causas para la **TERMINACIÓN DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA**. Modificado por el Art. 7, Decreto 2351 de 1965. Así: Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:

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

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

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

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

Artículo 58: OBLIGACIONES ESPECIALES DEL TRABAJADOR: Son obligaciones especiales del trabajador:

Numeral 5: Comunicar oportunamente al empleador las observaciones que estime conducentes a evitarles daños y perjuicios.

Lo anterior significa que al invocar una justa causa legal como lo hace el solicitante, se excluye el perjuicio de que la ruptura del vínculo laboral se basa en la discapacidad del trabajador; para el caso en concreto, en la solicitud de "Autorización Terminación Vínculo Laboral o de Trabajo Asociativo a Trabajadores en situación de Discapacidad" el solicitante indica que "... el trabajador ha faltado a sus deberes y obligaciones tanto para la temporal como lo dispone el Código Sustantivo del Trabajo, el artículo 62 Numeral 6 y el Artículo 58 No 5..." .

A folio 109, existe Diligencia de Testimonio ante la Inspección de Chia efectuada por el Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de la Dirección Territorial de Cundinamarca de fecha 04 de Mayo de 2017 se conmino a la señora GLORIA SILVIA RODRIGUEZ RAMOS , para que en lo sucesivo allegara copia legible al Departamento de Talento Humano las incapacidades médicas otorgadas por la EPS.....

En la diligencia se le preguntó a la trabajadora si su empleador le efectuó reubicación laboral de su puesto de trabajo a lo que contesto que sí, porque trabajaba en el cultivo y ahora estaba en post-cosecha.

Dentro de los documentos aportados por la Empresa, igualmente se observa que se le hicieron 3 requerimientos en forma escrita para que allegar las incapacidades para poder efectuar el trámite correspondiente a lo cual la trabajadora se nego..

Es necesario recordar que los funcionarios del Ministerio del trabajo no somos competentes para declarar derechos ni dirimir las diferentes controversias que se presenten en las relaciones laborales, pues tales declaraciones resultan de ser competencia exclusiva de la Rama Judicial del Poder Público, de conformidad con lo descrito en el artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo el cual consagra: " 1. Modificado por el art. 20, Ley 584 de 2000. El nuevo texto es el siguiente: "(...), Dichos funcionarios no quedan facultados, sin embargo, para declarar derechos individuales ni definir controversias cuya decisión esté atribuida a los jueces, aunque sí para actuar en esos casos como conciliadores..."

Conforme a lo expuesto, LA COORDINACIÓN DEL GRUPO DE ATENCION AL CIUDADANO Y TRAMITES DE LA DIRECCIÓN TERRITORIAL DE CUNDINAMARCA DEL MINISTERIO DEL TRABAJO,

En consecuencia

RESUELVE

ARTICULO PRIMERO: AUTORIZAR la terminación del contrato solicitada por el señor **YEISON GABRIEL URELIO GUALTEROS CASTRO**, en calidad de representante Legal de la empresa **APOYO TEMPORAL EMPRESARIAL "ATEM LTDA"**, identificada con el Nit: No. 900.240.474-1 con domicilio en LA Calle 4 N° 4-97 Barrio Chapinero de Facatativa- Cundinamarca, 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).

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

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.


NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE



LILIA NAVARRO QUINTERO
Coordinadora Grupo De Atención al Ciudadano y Tramites

Proyectó/transcribió: Carolinsm./Inspector (a) de Trabajo.
Revisó y aprobó: Lilia Navarro /Coordinadora ACT

Handwritten scribble or signature in the upper right area of the page.

472	<input type="checkbox"/> Desconocido	<input type="checkbox"/> No Existe Número
	<input type="checkbox"/> Rehusado	<input type="checkbox"/> No Reclamado
<input type="checkbox"/> Dirección Errada	<input type="checkbox"/> Cerrado	<input type="checkbox"/> No Contactado
<input type="checkbox"/> No Reside	<input type="checkbox"/> Fallecido	<input type="checkbox"/> Apartado Clausurado
<input checked="" type="checkbox"/> Fuerza Mayor		
Fecha 1: DIA MES AÑO	Fecha 2: DIA MES AÑO	
Nombre del distribuidor:	Nombre del distribuidor:	
C.C.	C.C.	
Centro de Distribución:	Centro de Distribución:	
Observaciones:	Observaciones:	

Handwritten signature and date: 11 de Mayo 2000