



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:

- **OSCAR JAVIER BALLEÑ DÍAZ**

En los términos que a continuación se enuncian:

Acto Administrativo que se Notifica:	Resolución No.0070 de 2020
Fecha del Acto Administrativo:	31 de Enero 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*  
**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





Libertad y Orden

**MINISTERIO DEL TRABAJO**

**DIRECCIÓN TERRITORIAL DE CUNDINAMARCA**

**RESOLUCION No. 0070 2020**

**( 13 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. 11EE201771250000001245 de 24 de Julio de 2017**

Se decide en el presente proveído la solicitud de Autorización Terminación Vínculo Laboral presentada ante esta Dirección Territorial con **Radicado No. . 11EE201771250000001245 de 24 de Julio de 2017**, presentada por el señor **SALVADOR ALFREDO RUIZ DIAZ**, en calidad de representante legal de la empresa **LABORALES MEDELLIN S.A** Nit: No. 8909209293 , correo electrónico: **contabilidad@laborales.com.co**

**I. IDENTIDAD DE LOS INTERESADOS**

**Empleador:**

**SALVADOR ALFREDO RUIZ DIAZ**, en calidad de representante legal de la empresa **LABORALES MEDELLIN S.A** Nit: No. 8909209293 , correo electrónico: **contabilidad@laborales.com.co** **dir:calle 64 N°9-05 ofc.302 Edificio Fenix.Bogotá**

**Trabajador:**

**OSCAR JAVIER BALLEEN DIAZ** , identificado con cédula de ciudadanía No.14.698.399, con domicilio en la Calle 4 no. 11-04 zipaquira.

**II. HECHOS**

El día veinticuatro (24) de Abril de 2014, el señor **OSCAR JAVIER BALLEEN DIAZ** inició un vínculo laboral con la empresa **LABORALES MEDELLIN S.AS**, en misión, para la empresa cliente Groupe SEB Colombia..

Señala el solicitante: " ... **PRIMERO:**...El día 22 de Enero de 2015 le fue Diagnosticado al Sr **BALLEEN DIAZ OSCAR JAVIER-LEUCEMIA MIELOIDE AGUDA SEGUNDO**. .por motivos netamente comerciales se dio por cancelado el servicio con la empresa cliente **GROUPE SEB**, - sin embargo **Laborales Medellín S.A** ,continua cancelando lo pertinente a seguridad social al Sr **BALLEEN DIAZ OSCAR JAVIER TERCERO**: Al validar los retiros de la empresa cliente **GROUPE SEB** se establece comunicación con el señor **BALLEEN DIAZ OSCAR JAVIER**, se visita al al Sr en el Municipio de Zipaquira el 25 de Octubre de 2016..donde el señor **BALLEEN DIAZ OSCAR JAVIER** informa que

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

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 a folio 6 señala “ ...De las prohibiciones al trabajador, es evidente que está incurriendo en violación de su asistencia obligatoria, al faltar al trabajo sin justa causa justificada, pues luego del 15 de Noviembre del 2016, cuando debía reintegrarse, no lo hizo, No acepto el reintegro abandonando el cargo y sus funciones.”

Analizados los documentos aportados por el solicitante, se observa que trabajador culminó su incapacidad médica y ha omitido comunicar a la empresa el estado actual de su salud , para garantizarle sus derechos..

De acuerdo a lo anterior, el solicitante hace referencia a la justa causa contemplada en “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 inejecución, sin razones válidas, por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales.
  11. Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento.

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

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."

Al indicar "... toda vez que a la fecha desconocemos su paradero y en consecuencia este abandonó el cargo desde el día 24 de Octubre de 2016, por ende no cumple con su obligación de aportar las incapacidades respectivas y es renuente a presentarse a nuestras instalaciones para buscar un mecanismo de reubicación, así como presentarse a Colmena Seguros para dictaminar si es sujeto de algún grado de incapacidad."

Lo anterior significa que al invocar una justa causa legal como lo hace el solicitante, se excluye el prejuicio de que la ruptura del vínculo laboral se basa en la discapacidad del trabajador; para el caso en concreto, no se observa que la sociedad haya dado inicio un procedimiento previo, pues argumenta que desde el día 15 de Noviembre de 2016 el trabajador BALEN DIAZ, **no acepto el reintegro y no se acerco al sitio de trabajo para su reubicación** lo que imposibilita iniciar el Procedimiento para la aplicación de una justa causal; pues esta no es automática, es necesario tener en cuenta algunos elementos como:

- La comunicación formal de la apertura del proceso disciplinario a la persona imputada y la formulación de cargos.
- Los hechos o conductas que lo motivaron.
- Los presuntos incumplimientos o faltas a los deberes y obligaciones del trabajador, de acuerdo con la ley y el reglamento interno, los cuales deben ser indicados al trabajador.
- La enumeración de las faltas
- El traslado al imputado de las pruebas que fundamentan los cargos formulados
- El término para que el acusado formule sus descargos entre otros.

Presumiéndose de esta manera, que las acciones adelantadas por la Sociedad han sido dirigidas con la finalidad de equiparar las capacidades y aptitudes del trabajador, buscando agotar diligentemente las etapas de rehabilitación, reintegro, readaptación y/o reubicación laboral, lo cual ha sido fallido por la falta de interés y el apoyo del trabajador; por lo anterior, este Despacho AUTORIZARA el despido del Trabajador al evidenciarse, que la ruptura del vínculo laboral no se basa en la situación de discapacidad del trabajador.

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

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

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 **SALVADOR ALFREDO RUIZ DIAZ**, en calidad de representante legal de la empresa **LABORALES MEDELLIN S.A.** Nit: No. 8909209293 , correos electrónicos: contabilidad@laborales.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.

**NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE**



**LILIA NAVARRO QUINTERO**

Coordinadora Grupo De Atención al Ciudadano y Tramites

Proyectó/transcribió: carolina m.

Reviso y aprobó: Lilia Navarro /Coordinadora ACT

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"/> Dirección Errada	<input type="checkbox"/> Fallecido	<input type="checkbox"/> Apartado Clausurado
	<input type="checkbox"/> No Reside	<input type="checkbox"/> Fuerza Mayor	
Fecha 1:	2 MAR 2020	Fecha 2:	DIA MES AÑO
Nombre del distribuidor:	Alvaro Sánchez		
C.C.	C.C. 49.212.579 de Bogotá		
Centro de Distribución:	Se inscribió en el TO de		
Observaciones:	Contenido de Code		