



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:

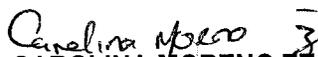
- **EDUARDO SERRANO ORDOÑEZ**

En los términos que a continuación se enuncian:

Acto Administrativo que se Notifica:	Resolución No.0072 de 2020
Fecha del Acto Administrativo:	31 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.

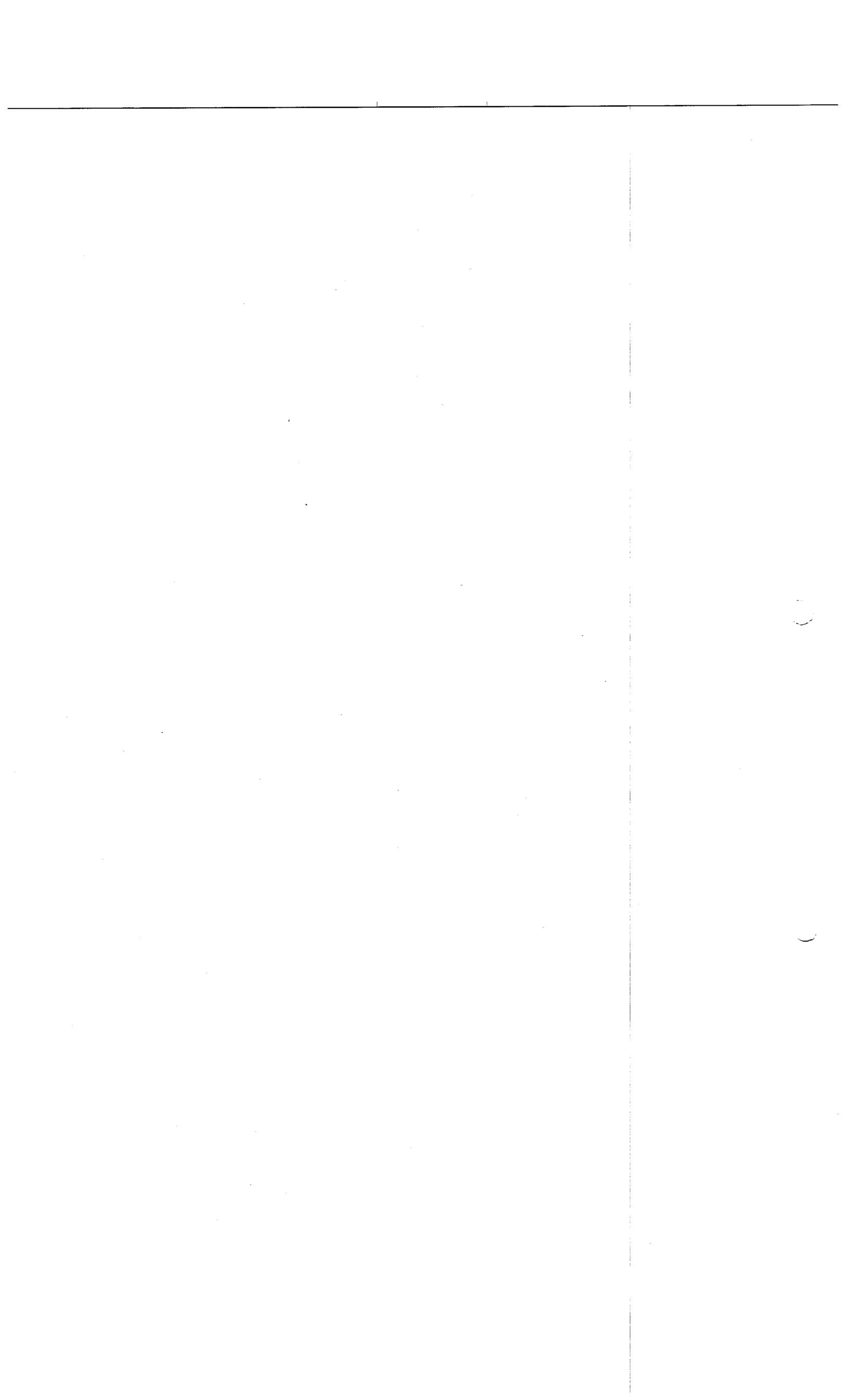
Cordialmente,


CAROLINA MORENO 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. 0072 2020

(31 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. 11EE2018717300100000766 DE 2018

Se decide en el presente proveído la solicitud de Autorización Terminación Vínculo Laboral presentada ante esta Dirección Territorial con **Radicado No. 11EE2018717300100000766 de Abril de 2018** , presentada por el señor **ABEL VALDERRAM MORALES**, mediante apoderada ,en calidad de representante legal de la sociedad **CARNECOL LA ORIGINAL** Nit: No. 1020782098 , correo electrónico: carnecolgirardot@hotmail.com

I. IDENTIDAD DE LOS INTERESADOS

Empleador:

ABEL VALDERRAMA MORALES, en calidad de representante legal de la sociedad **CARNECOL LA ORIGINAL** Nit: No. 1020782098 , dirección: Cra 5 N° 39 A 97 DE Ibagué correo electrónico: carnecolgirardot@hotmail.com.

Trabajador:

EDUARDO SERRANO ORDOÑEZ , identificado con cédula de ciudadanía No.11.229.496, con domicilio en la Calle 21 no.2-69 de girardót..

II. HECHOS

El día cinco (05) de Octubre de 2016, el señor **EDUARDO SERRANO ORDOÑEZ** inició un vínculo laboral con la sociedad **CARNECOL LA ORIGINAL**, en el cargo de despostador, según manifestación del solicitante.

Señala el solicitante: “ ... El señor Eduardo Serrano Ordoñez sufrió accidente de tránsito el día 20 de Noviembre de 2017.. Como consecuencia del referido accidente de Tránsito el señor Eduardo Serrano Ordoñez presento un trauma en el hombro(luxación de la articulación del hombro) a raíz del trauma le dieron 30 días de incapacidad hasta el 19 de Diciembre de 2017, la cual se prorrogó hasta el 17 de Enero de 2018 inclusive. Que el señor Eduardo Serrano Ordoñez no presento más incapacidades y por lo tanto debía presentarse a su sitio de trabajo a cumplir su jornada laboral el 18 de Enero de la presente calenda y no contesto su teléfono...A raíz de que el señor SERRANO ORDOÑEZ, tampoco

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

compareció a cumplir su jornada laboral el día 19 de Enero de 2018 se levantó una constancia firmada por el representante legal el administrador, la auxiliar administrativa, la cajera y dos vendedores de la empresa. Se ofició a la EPS COOMEVA a la cual se encuentra afiliado el señor SERRANO ORDOÑEZ, a fin de saber si se encuentra incapacitado pero no se obtuvo respuesta..”

Que mediante Auto No. 873 de fecha 23 de Julio de 2018, la Dirección Territorial de Cundinamarca de la época, avocó conocimiento de la solicitud y COMISIONÓ al Dr. FELIPE PEÑA HERNANDEZ posteriormente con Auto No. 1382 de fecha 10 de septiembre de 2018 reasignó el conocimiento a la Dra. MONICA OCHOA ALVAREZ y luego se reasignó al Dr. FERNANDO CARDOZO SOGAMOSO el día 1 de febrero del año 2018 con Auto No. 64., aclarandose la fecha de dicho auto, mediante auto 150 de febrero 07 de 2019.

La Coordinadora del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de la Dirección Territorial de Cundinamarca, reasignó el conocimiento de la solicitud a la Inspectora de Trabajo MAYLIE HELENA CONTRERAS PITA. con Auto No 649 del 15 de Mayo de 2019 y reasignado mediante Auto No 031 del 03 de Enero de 2020 a la Inspectora de Trabajo CAROLINA MORENO ZEA para asumir el conocimiento y el estado procesal del mismo., se envía comunicaciones a las partes.

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:

- Certificado de aportes en línea
- Historia clínica de fecha 19-12-2017 del señor SERRANO ORDOÑEZ
- Sistema de gestión de Salud y Seguridad en el trabajo
- Acta de compromiso de cumplimiento de normas y aspectos de SST, suscrita por el señor Eduardo Serrano Ordoñez
- Contrato de Trabajo
- Acta de compromiso en la utilización de EPP suscrita por el señor Eduardo Serrano Ordoñez
- Copia de Afiliaciones del señor Serrano Ordoñez
- Incapacidades médicas
- Acta levantada el 19 de Enero de 2018, por la no comparecencia del trabajador a laboral
- Constancia de pago de acreencias laborales constituyendo un depósito judicial 16 de Agosto de 2018
- Otros.

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.

"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 2011, 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 2011 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 INDEFENSIÓN-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 1 y 107 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 18 de Enero de 2018e, cuando había reintegrarse, no lo hizo, 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 y la novedad relacionadas con su dirección de domicilio o residencia, 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.
 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."

Al indicar "... toda vez que a la fecha desconocemos su paradero y en consecuencia este abandonó el cargo desde el día 18 de Enero de 2018, por ende no cumple con su obligación de aportar las incapacidades respectivas si las hay."

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 18 de Enero de 2018 se desconoce el paradero el trabajador **EDUARDO SERRANO ORDOÑEZ**, 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.

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 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 **ABEL VALDERRAMA MORALES**, en calidad de representante legal de la sociedad **CARNECOL LA ORIGINAL** Nit: No. 1020782098 , correos electrónicos: correo electrónico: carnecolgirardot@hotmail.com. 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 Vínculo 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: Carolinam./Inspector (a) de Trabajo.
Reviso y aprobó: Lilia Navarro /Coordinadora ACT