



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:

- **LABORALES MEDELLIN S.A**

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 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.

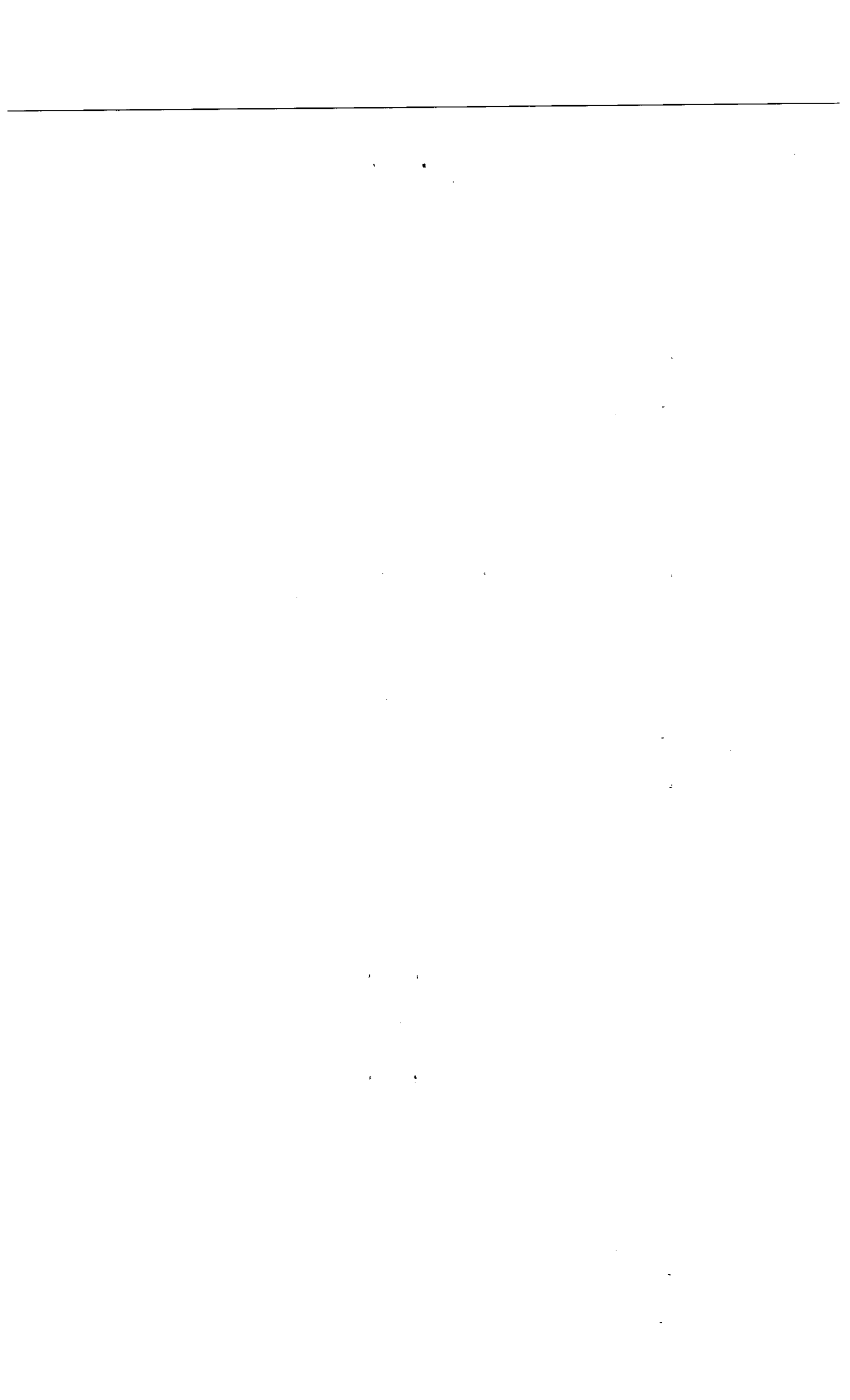
Cordialmente,

  
**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. 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. 11EE2017712500000001245 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. . 11EE2017712500000001245 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 **Zipaquirá** 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"**

termina incapacidad el día 31 de Octubre de 2016- al no tener la negociación con el cliente GROUPE SEB, se le solicita presentarse en la oficina de laborales Medellín sede Bogotá para poder analizar su reintegro.

Luego de varias llamadas realizadas al Sr BALLEEN DIAZ OSCAR JAVIER para que se presentara en la agencia de Bogotá, se presenta el día 18 de Noviembre de 2016 en la agencia donde hace entrega de la Historia Clínica N° 14698399 el médico tratante Dra Virginia Abelló RM 52.620.414 genera recomendaciones médicas, se le notificó al Sr BALLEEN DIAZ OSCAR JAVIER SU REUBICACIÓN LABORAL EN LA AGENCIA DE LABORALES Medellín, donde desarrollaría actividades de Archivo, con un horario especial de ingreso y salida con el objetivo de evitar las horas pico en Bogotá, el señor BALLEEN DIAZ OSCAR JAVIER no acepta el reintegro laboral retirándose de las instalaciones de la agencia. El 16 de Enero de 2017, el señor SALVADOR ALFREDO RUIZ DIAZ CC 11399999999990297 Jefe de la Agencia Laborales Medellín Sede Bogotá, se presenta en el Municipio de Zipaquirá a reunión con el Sr BALLEEN DIAZ OSCAR JAVIER ...donde se le informa al señor BALLEEN DIAZ OSCAR JAVIER su reubicación laboral para la oficina de laborales Medellín sede Bogotá, manifestando que NO acepta el lugar de reubicación y que se le debe reubicar en otra empresa, se le informa que las empresas clientes están en Bogotá únicamente debido a esto la mejor opción teniendo en cuenta su condición de salud es la Agencia de Labores Medellín ubicada en la calle 64 N 9-05 oficina 302-Barrio Chapinero-Bogotá....El asesor d Salud y Seguridad en el Trabajo ha realizado el seguimiento a la evolución de las condiciones de salud del sr BALLEEN DIAZ OSCAR JAVIER, en la primera visita el día 01 de febrero de 2017....Visita (16/06/2017),seguimiento en el Municipio de Cajica-el Sr BALLEEN DIAZ OSCAR JAVIER informa que fue notificado por parte de la EPS donde se debe realizar la gestión con el fondo de pensiones para determinar el grado de pérdida de capacidad laboral-y debe realizar controles periódicos de oftalmología y hematología-No está incapacitado ni tiene actualizadas las recomendaciones médicas no ha realizado el trámite "

Que mediante Auto No. 0958 de fecha 27 de Julio de 2017, 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 a la Doctora. MONICA OCHOA ALVAREZ, Inspector(a) de Trabajo y Seguridad Social adscrita al Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de esta Dirección Territorial posteriormente con Auto No. 477 de fecha 09 de Mayo de 2018 reasignó el conocimiento al Doctor LUIS FELIPE PEÑA HERNANDEZ y luego se reasignó a la Dra MONICA OCHOA ALVAREZ el día 10 de Septiembre de 2018 con Auto No1336.

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,el día 18 de junio de 2019 y posteriormente mediante AUTO N° 028 del 03 de Enero del 2020 se reasignó a la Inspectora de Trabajo y Seguridad Social CAROLINA MORENO ZEA.

### 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 Laboral
- Seguimiento a recomendaciones laborales
- Notificación de Reubicación Laboral de fecha 18 de noviembre de 2016
- Historia Clínica de Oscar Ballén Díaz
- Incapacidades médicas
- Calificación de Famisanar

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

- Requerimientos al señor Ballén Díaz Oscar Javier para reintegrarse al empleo
- Concepto de aptitud laboral

#### 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.

La autorización por parte del Ministerio del trabajo para la terminación del contrato, se ajusta a las funciones previstas en la Ley 1610 de 201, 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"*

**"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 perjuicio 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 inició un procedimiento previo, pues argumenta que desde el día 15 de Noviembre de 2016 el trabajador BALLEEN 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
	Dirección Errada	<input type="checkbox"/> Fallecido	<input type="checkbox"/> Apartado Clausurado
	No Reside	<input type="checkbox"/> Fuerza Mayor	
2	MAR 2020	Fecha 2:	DIA MES AÑO
Nombre del distribuidor:		Nombre del distribuidor:	
Alvaro Sánchez		C.C.	
C.C. 48.212.679 de Bogotá		Centro de Distribución:	
Observaciones:		Observaciones:	
Se aprobó 10 hrs		Contenido de Códigos	