



Libertad y Orden

MINISTERIO DEL TRABAJO

RESOLUCION No. 0601

Diciembre 12 de 2019

"Por medio de la cual se resuelve una solicitud de autorización de terminación del vínculo laboral de un trabajador por causa objetiva"

LA COORDINADORA DEL GRUPO DE ATENCIÓN AL CIUDADANO Y TRÁMITES DE LA DIRECCIÓN TERRITORIAL CAUCA, en uso de sus atribuciones legales en especial las establecidas en el Decreto 4108 de 2011, la Resolución 2143 del 28 de mayo de 2014, Ley 1610 de 2013, la Ley 361 de 1997 y artículos 47 y ss. del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo

CONSIDERANDO:

Que mediante oficio radicado bajo el número 11EE2019711900100001746 del 30 de julio de 2019, el señor **FERNANDO REAL QUINTERO**, quien funge como representante legal de la **LADRILLERA MELENDEZ S.A.S.**, identificada con NIT No. 817000019-3, solicita autorización para la terminación del contrato laboral celebrado con el señor **VLADIMIR VIVEROS PLAZA**, identificado con la cédula de ciudadanía No. 10.495.400 con fundamento en el incumplimiento de las obligaciones legales, contractuales y reglamentarias, causal contemplada en el artículo 62 literal a numeral 6 del Código Sustantivo del Trabajo, remitiéndose a su vez al numeral 4 del artículo 60 del mismo Estatuto.

1. ACTUACIÓN ADMINISTRATIVA

En cumplimiento de lo dispuesto en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, se dio aplicación al procedimiento para actuaciones administrativas así:

Mediante auto No. 018 del 26 de agosto de 2019, la Coordinadora del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de la Dirección Territorial Cauca comisionó el presente asunto a la Inspectora de Trabajo Ana Elizabeth Salazar Taimbud, para adelantar la actuación correspondiente (folio 90).

Con auto No. 08 del 2 de septiembre de 2019 (folio 93) la Inspectora comisionada avocó el conocimiento del asunto, ordenó comunicar a las partes el inicio del trámite de la solicitud y dispuso la práctica de las pruebas decretadas en el auto comisorio, así:

- 1.- Se corrió traslado de la petición al señor Vladimir Viveros Plaza, para que ejerza el derecho de contradicción y defensa y aporte o solicite las pruebas que pretenda hacer valer en su favor.
- 2.- Ofició al empleador para que allegue copia de los procesos disciplinarios adelantados contra el trabajador Vladimir Viveros Plaza, debidamente notificados y ejecutoriados con motivo de las faltas cometidas.

El auto en comento fue debidamente comunicado a las partes tal como consta a folios 94 y 95 del expediente, no obstante, lo anterior, el trabajador no ejerció su defensa en el presente asunto.

Pese a lo anterior, este despacho, mediante auto No. 013 del 14 de noviembre de 2019 (fl. 100) dispuso citar al trabajador a rendir declaración dentro del proceso, diligencia programada para el día 25 de noviembre de 2019, poniendo en conocimiento de la parte solicitante tal decisión, no obstante, llegada la fecha, las partes no se presentaron.

El empleador sustenta su petición en los siguientes:

Continuación de la Resolución "Por medio de la cual se resuelve una solicitud de autorización de terminación del vínculo laboral de un trabajador por causa objetiva"

2. HECHOS:

- a. La empresa tiene contratado al señor **Vladimir Viveros Plaza** desde el día 21 de junio de 2013, a través de un contrato de trabajo a término fijo.
- b. Expone que en el mes de diciembre de 2013, el trabajador sufrió un accidente de tránsito que le generó una serie de incapacidades desde la fecha de la ocurrencia de los hechos hasta el 18 de mayo de 2019; e indica que en el lapso comprendido entre el 19 de mayo de 2019 a la fecha de interposición de la presente solicitud, el señor Viveros Plaza no se ha presentado a laborar ni tampoco ha justificado la inasistencia a sus labores mediante la entrega de incapacidades.
- c. En la solicitud se relaciona los periodos en los cuales el trabajador ha estado incapacitado, así: en el año 2013: del 4 al 5 de octubre y entre el 2 y 3 de diciembre; en el año 2014: del 8 al 9 de enero, del 17 de febrero al 2 de junio y del 11 de junio al 28 de julio; en el año 2015: entre el 7 de septiembre al 5 de diciembre; en el año 2016: entre el 5 de enero al 3 de febrero, del 5 de marzo al 2 de junio y del 4 de junio al 29 de diciembre; en el año 2017: del 27 de agosto al 24 de diciembre; en el año 2018: del 24 de enero al 31 de diciembre; en el año 2019: del 1 de enero al 18 de mayo.
- d. Indica en su solicitud que el trabajador no se ha presentado a laborar a partir del 19 de mayo de 2019, y que ante los constantes rumores que llegan a la empresa sobre el estado de salud del señor Viveros, la empresa solicitó una investigación ante un consultor acreditado ante la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada, quien efectivamente realizó tal procedimiento y en el informe manifiesta que el señor Vladimir Viveros, actualmente se encuentra trabajado en un taller de reparación de motos ubicado en su residencia, hecho que según su dicho, se acredita con las fotografías y videos aportados como prueba documental y que hacen parte de la investigación, razón por la cual, el empleador considera que el trabajador incurrió en un engaño.

Por lo anterior, la empresa solicita se autorice la terminación del contrato de trabajo, dado que la incapacidad del trabajador venció el día 18 de mayo de 2019, a partir de esa fecha no ha presentado una nueva incapacidad y tampoco se ha presentado a laborar, siendo además que su EPS MEDIMAS no ha expedido más incapacidades a partir del 19 de mayo de 2019, incurriendo en un incumplimiento de sus obligaciones laborales, configurándose, a su juicio, una justa causa para terminar el vínculo laboral, referente al incumplimiento de las obligaciones legales, contractuales y reglamentarias.

3. PRUEBAS RELEVANTES QUE OBRAN EN EL PROCESO

- 1.- Reglamento Interno de Trabajo (folios 19 a 33).
- 2.- Copia del contrato de trabajo suscrito entre la Empresa LADRILLERA MELENDEZ S.A.S. y el trabajador VLADIMIR VIVEROS PLAZA (folio 34).
- 3.- Certificados de incapacidades médicas (fls. 36 a 78).
- 4.- Investigación del estado de salud del trabajador VLADIMIR VIVEROS PLAZA (folios 80 a 87).
- 5.- Oficio allegado el día 9 de diciembre de 2019 por la LADRILLERA MELENDEZ, mediante el cual la empresa informa que el señor VLADIMIR VIVEROS PLAZA laboró en la Entidad hasta el 20 de noviembre de 2019, fecha para la que no se encontraba incapacitado y expresa que la última incapacidad emitida por la EPS MEDIMAS fue hasta el día 18 de julio de 2019.

Continuación de la Resolución "Por medio de la cual se resuelve una solicitud de autorización de terminación del vínculo laboral de un trabajador por causa objetiva"

4- CONSIDERACIONES DEL DESPACHO:

Antes de entrar en consideración del caso en concreto el despacho considera importante centrarse en la justificación legal y jurisprudencial que en forma extensa enmarca la garantía de la estabilidad laboral reforzada por discapacidad o por estado de debilidad manifiesta.

En ese sentido, advertimos que por mandato constitucional el trabajo debe ser protegido por el Estado en cualquiera de sus formas, independientemente del tipo de vinculación, esta premisa nos conduce a concluir que es función de este Ministerio, intervenir como autoridad administrativa laboral a fin de ser garantista del respecto de los derechos de los trabajadores.

Centrados entonces, en esta garantía constitucional, nos remitimos a extractos de la Sentencia T - 331 de 2018 de la Corte Constitucional, quien expresó lo siguiente:

"(...)

iii) El derecho a la estabilidad ocupacional reforzada en circunstancias de enfermedad del trabajador.

De los principios de igualdad y estabilidad en el empleo -artículos 13 y 53 de la Carta- emana una protección preferente a favor de los trabajadores que se hallan en estado de *debilidad manifiesta*, orientada a conjurar los actos discriminatorios en su contra y a garantizarles cierto grado de certidumbre en la ocupación a la cual se dedican.

Si bien el sistema jurídico dispensa esta forma de protección bajo la figura jurídica de *estabilidad ocupacional reforzada* a sujetos como mujeres embarazadas y en licencia de maternidad, personas en condición de discapacidad, adultos mayores y trabajadores que padecen alguna enfermedad, independientemente del tipo de vinculación que tengan²⁵, "**la jurisprudencia ha enfatizado que dicha clasificación no impide que se adopten medidas de protección para proteger otros grupos poblacionales o individuos que se encuentran también en una situación de vulnerabilidad**". (Resalta el Despacho).

Tratándose de trabajadores con condiciones físicas, sensoriales o psíquicas diversas, como medida de protección la Ley 361 de 1997 impone a los empleadores el deber de solicitar autorización a la autoridad de trabajo para poder proceder a la terminación unilateral del contrato laboral. Si no se agota este trámite previo, se presumirá que la ruptura del vínculo obedece a motivos discriminatorios, presunción que (i) torna ineficaz el despido y (ii) castiga al patrono con el pago de una indemnización de 180 días de salario más los salarios y prestaciones dejados de percibir hasta la fecha en que el trabajador sea reintegrado.

Bajo esta óptica, este Tribunal ha puesto de relieve que el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada de que gozan los trabajadores con algún grado de limitación, comprende las siguientes garantías: "(i) el derecho a conservar el empleo, (ii) a no ser despedido en razón de su situación de vulnerabilidad, (iii) a permanecer en él hasta que se configure una causal objetiva que amerite la desvinculación laboral y (iv) a que el inspector de trabajo o la autoridad que haga sus veces, autorice el despido con base en la verificación previa de dicha causal, a fin de que el mismo pueda ser considerado eficaz. Esto último, con independencia de la modalidad contractual adoptada por las partes. (...)"

Así las cosas, los trabajadores que se encuentran en una situación de vulnerabilidad, ya sea por una discapacidad calificada como tal, o por una mengua en su salud, cuentan con una salvaguarda emanada de la Constitución a través la figura de la estabilidad ocupacional reforzada, en virtud de la cual se proscribe que el patrono conecedor de dicha condición dé por terminada la relación laboral, sin acudir antes a la autoridad de trabajo para que se otorgue el respectivo permiso..." (negritas del despacho).

Expuesto la anterior consideración de orden jurisprudencial y legal, nos ubicamos en el caso bajo estudio, y para este efecto, se hace necesario remitimos al oficio presentado por la Empresa Ladrillera Meléndez allegado al despacho el día 9 de diciembre de 2019, en el que informa lo siguiente:

"Nos permitimos informar que el señor Vladimir Viveros con CC 10.495.400 laboró en Ladrillera Meléndez hasta el 20 de noviembre de 2019.

Continuación de la Resolución "Por medio de la cual se resuelve una solicitud de autorización de terminación del vínculo laboral de un trabajador por causa objetiva"

A la fecha de la cancelación del contrato, el señor Vladimir Viveros no se encontraba incapacitado, la última incapacidad emitida por la EPS Medimás fue hasta el 18 de Julio de 2019".

Se advierte que si bien el empleador cita una serie de violaciones al contrato de trabajo, al reglamento de la empresa y las prohibiciones y obligaciones establecidas para los trabajadores en el Código Sustantivo del Trabajo, esta autoridad administrativa considera que en el caso de autos carece de competencia para pronunciarse de fondo respecto de la solicitud de autorización, pues la terminación del contrato con o sin justa causa es una decisión del empleador y no necesita de un aval previo de este Ministerio, en tanto como afirma la Empresa, el trabajador "no se encuentra incapacitado, la última incapacidad emitida por la EPS Medimás fue hasta el 18 de Julio de 2019".

En ese orden, no corresponde al Inspector de Trabajo dar autorización alguna para la terminación del contrato que se expone, pues no estamos frente a los presupuestos contemplados en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, el retiro del servicio por parte del trabajador fue una decisión autónoma del empleador, quien indica que el día 20 de noviembre de 2019 dio por terminado el contrato de trabajo con el señor Vladimir Viveros Plaza, concluyendo entonces que no es una condición de salud la causa por la que se haya finiquitado la relación laboral, sino la libre alternativa del empleador.

Adicionalmente a esta situación, el trabajador no ejerció su derecho de contradicción y defensa, pues guardó silencio a pesar de correrle traslado de la petición presentada por la LADRILLERA MELENDEZ SAS, y tampoco compareció a la diligencia administrativa laboral a la que fue citado, en consecuencia, ante la falta de competencia, esta instancia no puede entrar a pronunciarse de fondo, y por el contrario, debe ordenar el archivo del asunto puesto a su conocimiento.

Por lo expuesto anteriormente, este despacho

RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO: ARCHIVAR POR FALTA DE COMPETENCIA la solicitud de autorización para la terminación del contrato de trabajo celebrado entre la Empresa **LADRILLERA MELENDEZ S.A.S.** identificada con NIT No. 817000019-3, representada legalmente por el señor **FERNANDO REAL QUINTERO**, y el señor **VLADIMIR VIVEROS PLAZA**, identificado con la cédula de ciudadanía No. 10.495.400, por las razones anteriormente expuestas.

ARTICULO SEGUNDO: Notificar a las partes jurídicamente interesadas el contenido de la presente resolución de conformidad con lo establecido en los artículos 67 y 69 del Código Contencioso Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

ARTICULO TERCERO: RECURSOS. Contra la presente Resolución proceden los recursos de Reposición ante la Coordinación de Atención al Ciudadano y Trámites y el de Apelación ante el Director Territorial de Trabajo Cauca, interpuesto por escrito en la diligencia de notificación personal, o dentro de los diez (10) días siguientes a ella, o a la notificación por aviso, o al vencimiento del término de publicación, según el caso. (Artículo 76 de la Ley 1437 de 2011).

NOTIFIQUESE Y CUMPLASE


NIDIA LILIANA LOPEZ ZUÑIGA

Coordinadora Grupo Atención al Ciudadano y Trámites