

No. Radicado: 08SE2023741700100003085
Fecha: 2023-06-30 11:57:52 am
Remitente: Sede: D. T. CALDAS
Depen: DESPACHO DIRECCIÓN TERRITORIAL
Destinatario INTERNACIONAL DE ELECTRICOS
Anexos: 0 Folios: 1

08SE2023741700100003085

Manizales,

Señora
JOHANA ANDREA LOZANO GRIMALDO
Segunda suplente del Gerente
INTERNACIONAL DE ELECTRICOS SAS
CARRERA. 6 No. 54-29 ofc. 1105
jalozano@iegrupo.co
Ibagué Tolima



Para verificar la validez de este documento escanee el código QR, el cual lo redireccionará al repositorio de evidencia digital de Mintrabajo.

ASUNTO: Notificación por aviso de la Resolución 0197
Radicación: 11EE2022711700100003797
Querellado: INTERNACIONAL DE ELECTRICOS SAS

Respetada Señora

Me permito informarle que mediante la resolución 0197 de fecha 18 de abril de 2023 suscrito por el Director Territorial, se resuelve un Recurso de Apelación.

Se remite para su conocimiento copia integra del acto administrativo en cuatro folios, y se advierte que contra la presente queda agotado la vía administrativa.

Lo anterior, dando cumplimiento al artículo 69 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

Cordialmente,


SANDRA ISABEL SILVA
Profesional Especializado

Anexo: cinco folios

Elaboro: Sandra S.
Reviso/Aprobó: D Diaz



**MINISTERIO DEL TRABAJO
TERRITORIAL DE CALDAS
DESPACHO TERRITORIAL**

**RESOLUCION No. 197
(18 de abril de 2023)**

“POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE APELACIÓN”

EL DIRECTOR TERRITORIAL DE CALDAS

En ejercicio de sus atribuciones legales y en especial de las establecidas en la Resolución 3238 de 3 de noviembre de 2021, la Resolución No. 3455 de 16 de noviembre 2021, artículo 26 de la Ley 361 de 1997, Ley 1437 de 2011 y Anexo Técnico Código IVC-PD-05-AN-01, Versión 6.0 de Julio 1 de 2022 - “Autorización Terminación Vínculo Laboral o de Trabajo Asociativo a Trabajadores en Situación de Discapacidad”, y acorde con los siguientes

I. HECHOS

Que mediante escrito con radicado No. 11EE2022711700100003797 del 16/11/2022, la señora JOHANA ANDREA LOZANO GRIMALDO, actuando en calidad de segundo suplente del Gerente de la empresa INTERNACIONAL DE ELECTRICOS S.A.S, identificada con NIT 809002625-7, presentó ante el Ministerio – Dirección Territorial Caldas, solicitud de autorización para terminación de vínculo laboral del señor MAICOL ANDRES TABARES GAVIRIA, identificado con cedula de ciudadanía No. 1.053.827.868 de Manizales, invocando una justa causa de despido, el artículo 62, numeral 2 y 6, del Código sustantivo de trabajo, y los artículos 50 55 y 58 del reglamento interno de trabajo,

Que como resultado del Trámite de autorización de terminación del vínculo laboral, se expidió la Resolución N° 058 del 6 de febrero de 2023, en la cual se resolvió lo siguiente: *“NO AUTORIZAR la terminación del contrato de trabajo suscrito entre el señor MAICOL ANDRES TABARES GAVIRIA, identificado con cédula de ciudadanía No. 1.053.827.868 y la empresa INTERNACIONAL DE ELECTRICOS S.A.S, identificada con el NIT 809002625-7, por las razones expuestas en el presente proveído”*

Que mediante el radicado 05EE2023711700100000745 del 23 de febrero de 2023, la señora JOHANA ANDREA LOZANO GRIMALDO, actuando en calidad de segundo suplente del Gerente de la empresa INTERNACIONAL DE ELECTRICOS S.A.S, dentro del término legal, presentó el recurso de reposición y en subsidio apelación.

Que a través de Resolución N° 161 del 23 de marzo de 2023 resolvió el recurso de reposición, en cuya parte resolutive dijo:

“ARTÍCULO PRIMERO: CONFIRMAR la Resolución 058 del 6 de febrero de 2023 en su totalidad, por las razones expuestas en la parte motiva de esta providencia.

Continuación de la Resolución 197 “Por medio del cual se resuelve un recurso de apelación”

ARTICULO SEGUNDO: CONCEDER el recurso de **APELACIÓN** interpuesto como subsidiario al de reposición, en consecuencia, se trasladó al director territorial Caldas del Ministerio de Trabajo.

(...)”

I. ARGUMENTOS DEL RECORRENTE

Dentro del tiempo legal se interpuso recurso de reposición y en subsidio apelación, del cual se transcribe lo más destacado:

“Errores jurisdiccionales contenidos en la resolución emitida No.058 del 6 de febrero de 2023.

La resolución proferida No. 058 por el respetado Inspector, cuenta con los errores judiciales de hecho como de derecho, que se exponen a continuación y los cuales revisten la intensidad suficiente para que la providencia sea corregida en su resolución. Esto hace referencia a los siguientes:

1. 1 SE DESCONOCE HECHOS PROBADOS BASE DE LA JUSTA CAUSA QUE DA LUGAR A AUTORIZAR LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO Y LA CUAL SON ACEPTADOS POR EL MISMO TRABAJADOR.

No se puede desconocer que INTERNACIONAL DE ELECTRICOS SAS, reunió y presentó todas las pruebas necesarias, que sustentaron debidamente la ocurrencia de la falta imputable como justa causa para que opere el despido del señor MAICOL ANDRES TABARES GAVIRIA, teniendo en cuenta que éste, incumplió GRAVEMENTE el contrato de trabajo vigente, como la ley laboral, el reglamento interno de trabajo, además de ser aceptado en diligencia de descargos absuelta por el trabajador las faltas cometidas. A saber, nuevamente, se indican cuáles fueron las mismas:

1.1.1 MAICOL TABARES incurrió en falta grave de sus obligaciones al apropiarse de manera indebida de dineros derivados de incapacidades, las cuales fueron pagados doblemente por la empresa, sin informar de esta situación en ningún tiempo. Como se indicó en escrito inicial de solicitud de autorización de despido, pese de recibir MAICOL TABARES desde el mes de junio de 2022 pagos directos de incapacidades de parte del FONDO DE PENSIONES PORVENIR, este ocultó dicha información a la empresa, sin reportar nunca dichos pagos, y por el contrario requirió el doble pago de dichos valores que ya le habían sido cancelados por el fondo de pensiones PORVENIR.

Esto dio lugar a que la empresa, le cancelara dineros por incapacidades en días de junio y julio de 2022 por valor total de \$1.133.334, recibiendo el trabajador doble pago por el mismo concepto, ocultando esta situación y apropiándose inicialmente de estos dineros. La empresa se enteró del doble pago hasta el mes de septiembre de 2022, ante requerimiento de información que hizo a PORVENIR, lo que dio lugar a requerir a MAICOL TABARES para que procediera a autorizar el reintegro de los mismos mediante aceptación de descuento.

Pase de recibir el Trabajador pago directo de incapacidad por parte del FONDO DE PENSIONES PORVENIR, el Trabajador también recibió pago de la empresa de las mismas incapacidades, INCURRIENDO CLARAMENTE EN HECHO CONSTITUTIVO DE JUSTA CAUSA, al cobrar doblemente sumas ya pagadas por incapacidad, ocultar información del pago recibido a la empresa,

Continuación de la Resolución 197 “Por medio del cual se resuelve un recurso de apelación”

como tampoco informó ni notificó dicha pago de incapacidad que le hizo el FONDO DE PENSIONES PORVENIR.

El actuar del TRABAJADOR demuestra su mala fe, su ocultamiento indebido de información, incumpliendo de esta forma de manera grave sus deberes, obligaciones laborales, provocando riesgos económicos para INTERNACIONAL DE ELECTRICOS, al no poder recobrar el dinero de manera directa ni con la EPS ni con el FONDO DE PENSIONES PORVENIR.

1.1.2 MAICOL TABARES incurrió en otros actos de justa causa de despido al cometer falta graves indicada como tal en el reglamento de trabajo, contrato de trabajo como manual de funciones, al FALTAR AL TRABAJO durante jornadas completas continuas, sin tener autorización ni permiso para hacerlo, sin dar aviso, sin llegar a su lugar de trabajo, ni reportar ni justificar sus ausencias, sin encontrarse en estado de incapacidad, ni presentar soportes que justificaran sus faltas al trabajo, pese de habersele requerido, faltando al trabajo sin estar incapacitado durante todas la jornada completas laboral de los días 03, 06, 13, 21 y 22 de septiembre de 2022 y los de los días 03, 04, 05, 06 de octubre de año 2022. En esta falta a la actualidad sigue incurriendo, pese de requerírsele por la empresa para que cumpla con la obligación de presentar soportes de incapacidad en caso de emitírsele para poder faltar al trabajo, sin hacerlo, siendo renuente en sus faltas, ya que en el mes de enero como de febrero de 2023 continua presentando ausencias sin estar en incapacidad.

No se puede desconocer, que la FALTA COMETIDAS POR EL TRABAJADOR dan lugar a la consecuencia del despido, más aún cuando el respetado Inspector que emitió el fallo, acepto el hecho de que el trabajador incurrió en la falta, y ratificó también que los comportamientos del trabajador están tipificados dentro del contrato y reglamento de trabajo de la empresa, como actos constitutivos de falta configurativas de despidos por justa causa.

Sin embargo, el respetado Inspector limita el asunto, con base simplemente en indicar que se debió dar al trabajador la posibilidad de presentar recursos. En este sentido falla claramente, ya que no se puede olvidar que un DESPIDO POR JUSTA CAUSA no es, ni corresponde a una SANCION DISCIPLINARIA. Ambas figuras son diferentes, pese de que la normas legales y jurisprudencia indican que previo a aplicar estas figuras se debe escuchar al trabajador en DESCARGOS, sin que exijan recursos a favor del trabajo como requisito para hacer unos descargos.

1.2. EL DESPIDO POR JUSTA CAUSA NO ES, NI CONFIGURA UNA SANCIÓN DISCIPLINARIA

Es de aclarar al respetado inspector que emite la Resolución 058, que los recursos en un proceso disciplinario sólo proceden para SANCIONES DISCIPLINARIAS después de impuestos, pero NO para la decisión de los empleadores de terminar el contrato de trabajo por justa causa.

Debe tenerse en cuenta, como ya se indicó, que el acto de despido de trabajadores, no tienen naturaleza disciplinaria, ni constituye una sanción, siendo una facultad que tiene el Empleador, como el Trabajador, derivada del principio legal NON ADIMPLETI CONTRACTU, (Excepción de contrato no cumplido) que consisten la posibilidad que tiene que tiene una parte de extinguir unilateralmente una convención pactada, cuando la otra ha incumplido determinadas obligaciones.

Por lo anterior, en jurisprudencia emitida por las altas cortes, (Corte Constitucional, Cortes Suprema de Justicia Sala laboral) ha señalado claramente que la institución de terminación unilateral del contrato de trabajo no adquiere el carácter de facultad disciplinaria, por cuanto esta y las facultades disciplinarias obedecen a propósitos diferentes.

Continuación de la Resolución 197 “Por medio del cual se resuelve un recurso de apelación”

Mientras la primera, es una potestad que las dos partes tienen para desligar el vínculo jurídico que la une, las facultades disciplinarias corresponden únicamente al Empleador como tal, en virtud al poder de Subordinación, y tienen como finalidad corregir ciertas conductas del trabajador. Lo anterior se ha señalado entre otras, en las siguientes Jurisprudencias:

- *Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, en Sentencia del 19 de mayo de 2005, radicado 23508 M.P Francisco Javier Ricaurte, en la cual se indicó “... como lo tiene dicho la jurisprudencia de esta Sala de tiempo atrás, que cita el censor, la terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa por parte del empleador, no puede considerarse una sanción disciplinaria, sino como el ejercicio de una facultad que la ley le confiere a éste.”*
- *Corte Constitucional, Sentencia No. 075A-2011. en la cual se indicó: “Cuando un empleador, terminar unilateralmente el contrato de trabajo sustentado en el hecho de que se configuró una causal legal no se puede afirmar que se vulnera el debido proceso disciplinaria del trabajador, porque en lo que respecta al empleador su obligación se limita a informarle los motivos y las razones concretas por los cuales decide realizar el despido y dar al empleado la oportunidad de controvertir las imputaciones que se le hacen”.*

1.3 EXISTENCIA DE JUSTA CAUSA COMPROBADA QUE DA LUGAR AL ROMPIMIENTO DEL VÍNCULO

La gravedad de la conducta del señor MAICOL ANDRES TABERES GAVIRIA, se probó por parte de INTERNACIONAL DE ELECTRICOS mediante la investigación interna realizada por el departamento de talento humanos, como que aceptada por el mismo trabajador en los descargos, hecho este que da lugar a poder aplicar la norma legal respecto del Artículo 62, numeral 4º y 6º del Código Sustantivo del Trabajo, más aun cuando se demuestro que se dio una violación directa de las obligaciones del trabajador, faltando MAICOL TABRES a los preceptos legales y obligaciones contractuales, significando el incumplimiento de las ordenes e instrucciones como de las normas y disposiciones del contrato de trabajo, la ley laboral como el reglamento de trabajo”.

II. CONSIDERACIONES DEL DESPACHO

COMPETENCIA

De acuerdo con lo establecido en el artículo 1, numeral 7 de la Resolución 3455 de 2021: “7. Resolver los recursos de apelación interpuestos contra las decisiones tomadas por los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en primera instancia y Coordinadores de grupo”, procede esta Dirección Territorial a resolver el recurso de apelación interpuesto contra la Resolución No. 058 del 06 de febrero de 2023 por la señora JOHANA ANDREA LOZANO GRIMALDO, actuando en calidad de segundo suplente del Gerente de la empresa INTERNACIONAL DE ELECTRICOS S.A.S, dentro del trámite de solicitud de autorización de terminación del vínculo laboral de trabajadores en situación de discapacidad.

OPORTUNIDAD

Se procedió a verificar que el recurso presentado haya sido interpuesto dentro de la oportunidad legal, encontrándose que tal hecho está ajustado a lo reglado por el artículo 76 del Código de Procedimiento

Continuación de la Resolución 197 “Por medio del cual se resuelve un recurso de apelación”

Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, razón por la cual se procede a resolver la apelación interpuesta.

ANÁLISIS DEL DESPACHO AD-QUEM

Una vez revisado el expediente pasa el Despacho en primer lugar a analizar causa objetiva consagrada en el artículo 62 literal A) numerales 2 y 6 y artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo y Artículos 50 numerales 6, 12, 13, 16, 19 y 24; y el 55 numerales 6, 14, 24, 25, 46, 62, 78 y 85 y el 58 numerales 2, 3, 4 y 44 del Reglamento Interno de Trabajo, el proceder correcto de la empresa y posteriormente, estudiará el caso particular del señor MAICOL ANDRÉS TABARES GAVIRIA identificado con la C.C. No. 1.053.827.868, en el entendido que corresponde a esta instancia: aclarar, modificar, adicionar o revocar la decisión recurrida.¹

Ante la solicitud presentada por la vicepresidente de recursos humanos de la empresa INTERNACIONAL DE ELECTRICOS SAS, el despacho procede a realizar las siguientes precisiones, en referencia al trámite de solicitud de Autorización para terminación de contrato de trabajadores en situación de discapacidad, basadas en el procedimiento descrito conforme al anexo técnico procedimiento administrativo general IVC-PD-05-AN-01 versión 6.0 del 01 de julio de 2022, el Código Sustantivo de Trabajo y demás normatividad respecto al tema.

Cuando el empleador invoca una justa causa para la terminación del contrato, al Ministerio de Trabajo le corresponde únicamente verificar o constatar si la causal alegada está soportada y se ajusta a las normas legales. Se verifica si el empleador previamente a la solicitud agotó el procedimiento incorporado en el reglamento interno de trabajo.

Análisis Probatorio

Este operador de segunda instancia valorará las pruebas aportadas, mismas que deben ser conducentes, pertinentes y útiles. Igualmente, verificará, revisará y constatará si las causales alegadas están soportadas y si el empleador garantizó el debido proceso y el derecho de defensa y contradicción de acuerdo con lo reglado en su reglamento interno de trabajo.

- A folio 28 y 29 del CD aportado, se visualiza una citación “NOTIFICACION DE APERTURA DE INVESTIGACIÓN” de fecha **12 de septiembre de 2022**, citación a diligencia de descargos por no presentarse a laborar el 3 y 6 de septiembre de 2022, diligencia que se realizaría el mismo **12 de septiembre de 2022 a las 10:30 a.m.**

Frente a dichos documentos, podemos afirmar que es una clara violación al debido proceso, por cuanto, se evidencia diáfamanamente que no se puede predicar un derecho de defensa cuando no le están dando un plazo prudencial al trabajador para que aporte pruebas, busque a los compañeros de trabajo que le sirvan de testigos, etc.

El documento se encuentra firmado por una testigo, pero no sabemos a qué hora se pretendió entregar el documento al trabajador, puesto que el trabajador en la diligencia realizada en el Ministerio de Trabajo frente a la diligencia de descargos manifestó lo siguiente: *“PREGUNTADO: Manifieste al despacho, si la empresa la (sic) ha citado o requerido para rendir diligencia de descargos dentro de los procesos que le han adelantado. CONTESTÓ: nunca me citaron a descargos, llegué a la empresa y me invitan a una reunión, al acabarse*

¹ Artículo 74 de la Ley 1437 de 2011

Continuación de la Resolución 197 “Por medio del cual se resuelve un recurso de apelación”

la reunión me suspenden por 8 días. En la reunión no me dieron la oportunidad para defenderme”.

En el RIT de la empresa en el artículo 61 se establece: “Procedimientos Para Comprobación de Faltas y Formas de Aplicación de las Sanciones Disciplinarias”, en el cual contempla que *“De conformidad con la sentencia C-593 de 2014 se adecua el presente reglamento fijando el procedimiento para verificar la responsabilidad del trabajador e imponer la respectiva sanción disciplinaria si a ella hubiere lugar (...)”.*

- A folio 34, 35 y 36 se evidencia una nueva citación a descargos por incurrir en la falta de ausencia injustificada los días 06, 13, 21, 22 de septiembre y el 03 de octubre de 2022, mismo que tampoco demuestra haber sido entregado con el tiempo prudencial a fin de garantizar un verdadero derecho de defensa del trabajador. Pues, ha sido reiterativa la jurisprudencia que el debido proceso y el derecho de defensa y contradicción son garantías constitucionales para quien se le va a aplicar una sanción, castigo, multa etc. Es decir, no se trata de cumplir con un requisito, un formalismo o exigencia para aportar al Ministerio de Trabajo, se trata de garantizar un derecho fundamental Constitucional al trabajador.
- En los folios 37, 38, 39 y 40 del CD, se encuentran el escrito de descargos del trabajador, en el cual el trabajador acepta no asistir a la empresa por encontrarse en terapia física, pero sin incapacidad alguna. Sin embargo, en esta diligencia de descargos fueron incluidos unos días que no habían sido enlistados en la citación.

Al realizar la valoración probatoria este operador administrativo de cara al presente trámite, se valoran las pruebas en conjunto y conforme a la sana crítica, las cuales conllevan a determinar en que el empleador vulneró el derecho de defensa y contradicción del trabajador, atendiendo lo consagrado en su RIT y en la Sentencia C-593 de 2014.

Pese a que, dentro de las pruebas aportadas por el empleador, obra la diligencia de descargos del trabajador en la cual acepta faltar a la empresa en determinados días, no obstante, es de mencionar que la actuación del inspector de trabajo está centrada en determinar si el empleador garantizó el debido proceso, debe abstenerse de calificar jurídicamente las causales descritas en la solicitud. En este sentido, se debe indicar que el empleador quebrantó su propio procedimiento descrito en el reglamento interno de trabajo, toda vez que, en el artículo 61 del RIT dice que de conformidad con la Sentencia C-593 de 2014, sin embargo, NO agotó su procedimiento siguiendo los requisitos mínimos de la Sentencia antes mencionada.

- Con relación a que el trabajador obró de mala fe causando perjuicios a la empresa al presuntamente recibir doble pago del salario, es de mencionar que por este hecho la empresa ni siquiera le adelantó proceso disciplinario, por tanto, no se valoran las pruebas aportadas y que se relacionan con dicho actuar de trabajador.

Otras consideraciones:

El derecho al debido proceso. Este derecho se encuentra previsto en el artículo 29 de la Constitución y ha sido definido por la jurisprudencia como “el conjunto de garantías previstas en el ordenamiento jurídico, por medio de las cuales se busca la protección del individuo incurso en una actuación judicial o administrativa, para que durante su trámite se respeten sus derechos y se logre la aplicación correcta de la justicia (...)”².

² Corte Constitucional, sentencias C-341 de 2014 y C-059 de 2018

Continuación de la Resolución 197 “Por medio del cual se resuelve un recurso de apelación”

El debido proceso es, materialmente, la aplicación en el ordenamiento jurídico del principio de legalidad, lo que significa que el mismo tiene la finalidad de limitar el poder estatal y, por ende, busca garantizar a las personas la seguridad de que van a ser juzgadas de acuerdo con unas reglas procesales previamente estipuladas³. En otras palabras, el derecho al debido proceso en el derecho privado presupone para el trabajador la existencia de un procedimiento administrativo previo, que en este caso es el reglamento interno de trabajo y el contrato, puesto que el empleador cuenta con un marco de acción limitado.

La Corte ha autorizado la extensión del debido proceso al ámbito de las actuaciones de los particulares, cuando éstos se “hallen en posibilidad de aplicar sanciones o castigos. [En estos casos] están obligados por la Constitución a observar las reglas del debido proceso, y es un derecho fundamental de la persona procesada la de que, en su integridad, los fundamentos y postulados que a esa garantía corresponden le sean aplicados. Por eso, ante las vulneraciones o amenazas para el ejercicio de ese derecho fundamental, cabe la acción de tutela”⁴.

El derecho de defensa. Este derecho se concreta en la garantía de los sujetos de participar en las decisiones que los afectan, con miras a exponer su posición, presentar sus argumentos y, si es del caso, exteriorizar las pruebas que justifican sus alegaciones. Aun cuando, por lo general, se vincula con el derecho al debido proceso, también tiene aplicación en escenarios distintos.

La anterior transcripción de lo actuado por el fallador de primera instancia, ha sido intencional para demostrar que el funcionario que tuvo conocimiento del trámite, ha decidido con fundamento en lo que le permite la ley, y ha sido cuidadoso, coherente y sistemático con la determinación adoptada, toda vez que fue sumamente cuidadoso al expedir la Resolución N° 058 del 6 de febrero de 2023, por cuanto se respetó su competencia, la cual específicamente esta detallada en el anexo técnico IVC-PD—05-AN-01 del 01 de julio de 2023, en especial por cuanto en ella se clarificó que es deber para todo empleador que requiera despedir a un trabajador en condiciones de discapacidad o de debilidad manifiesta de atender a los parámetros jurisprudenciales esbozados por la H. Corte Constitucional, a efectos de verificar si se encuentra protegido con el fuero de estabilidad laboral reforzada y determinar así, las consecuencias jurídicas y sociales que tal circunstancia connota y, para el presente caso, como lo consigna el inspector de trabajo, tanto en la resolución inicial N° 058 del 6 de febrero de 2023⁵, como en la que resolvió el recurso de reposición N° 161 del 23 de marzo de 2023⁶, al esbozarse de manera coherente, que es un requisito sine qua non se concede autorización al empleador sólo cuando agota el proceso disciplinario, en los términos detallados por la H. Corte Constitucional en su Sentencia C-593 de 2014, máxime cuando ello se encuentra establecido en el artículo 61 del RIT, así:

“ART. 61. — La sanción disciplinaria del poder subordinante del empleador tiene como fin corregir la conducta laboral hacia el futuro, antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el empleador deberá oír al trabajador inculcado, directamente y si este es sindicalizado deberá estar asistido por dos representantes de la organización sindical a que pertenezca.

De conformidad con la sentencia C – 593 de 2014, se adecua el presente reglamento fijando el procedimiento para verificar la responsabilidad del trabajador e imponer la respectiva sanción disciplinaria si a ella hubiere lugar, el cual se compone de los siguientes pasos:

1. Comunicación formal de la apertura del proceso disciplinario a la persona a quien se le imputan directamente las conductas posibles de sanción indicando fecha, lugar y hora en que deberá presentar sus descargos informándole las conductas sobre las cuales será interrogado y dando la opción de que asista acompañado de dos (2) representantes del sindicato si el llamado a rendir descargos hace parte de alguna organización sindical.

³ Corte Constitucional, sentencias C-331 de 2012, C-034 de 2014 y C-083 de 2015

⁴ Corte Constitucional, sentencia T-143 de 2016.

⁵ Fls 59 al 64

⁶ Fls 83 al 86

Continuación de la Resolución 197 “Por medio del cual se resuelve un recurso de apelación”

2. Podrá informarse de manera escrita o verbal los cargos pudiendo identificar el trabajador las conductas que dan lugar a falta disciplinaria y su posible calificación.

3. Se le darán a conocer las pruebas que fundamentan el posible incumplimiento teniendo la posibilidad de pronunciarse o controvertirlas y si el trabajador lo solicita se le concederá un término prudencial para que presente las pruebas que considere. En todo caso se estudiara la pertinencia y conducencia.

4. De la diligencia rendida por el trabajador se levantará acta escrita, debidamente firmada por las partes intervinientes, de la cual se entregará copia al implicado. Una vez efectuado todo lo anterior, se procederá con un pronunciamiento definitivo en donde se le dará a conocer la decisión tomada al trabajador y se le dejarán en libertad de acudir a la jurisdicción ordinaria laboral si a bien lo tiene.

5. En el evento en que la falta presuntamente cometida por el trabajador requiera por parte de la empresa el agotamiento de una investigación previa a la realización de la diligencia de cargos y descargos, ésta podrá realizarse fuera del término establecido en el numeral primero del presente artículo, dejándose constancia de tal situación en el acta levantada para el efecto.

6. Tienen facultades para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de la empresa: Líder estratégico, Vicepresidencia de Talento Humano

ART. 62. — No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el artículo anterior”.

Por lo pronto, es de recordar que la actividad del funcionario encargado de resolver las solicitudes de autorización de terminación de la relación laboral de trabajadores que se encuentren en condiciones de discapacidad⁷ o de debilidad manifiesta por razones de salud, se enfocará en determinar si el empleador que alega la justa causa de terminación garantizó efectivamente el debido proceso y el derecho de defensa y contradicción al trabajador en condición de discapacidad y, para el caso en estudio este aspecto no se cumplió, constituyéndose por razones lógicas, en el principal argumento de ataque de la censura y, para sustentar su tesis, trae a colación la sentencia de la H. CSJ, Rad. 23508 M.P. Francisco Javier Ricaute del 19 de mayo de 2005. De allí que sea necesario que, pese a que estas oficinas son respetuosas de las posturas de la CSJ, las cuales resuelven casos particulares y concretos, estas dependencias, para el trámite de las autorizaciones de despido de trabajadores en situación de debilidad manifiesta, aplica la jurisprudencia de la H. Corte Constitucional, como también quedó atrás anotado y, además que se constituye en uno de los principales lineamientos contenidos en el anexo técnico antes referido y además que debe guardar consonancia con su propio reglamento interno de trabajo⁸, en concordancia con el artículo 62 del RIT⁹. Es por lo expuesto que la decisión del a quo en su resolución N° 058 del 6 de febrero de 2023¹⁰, como la que resolvió el recurso de reposición N° 161 del 23 de marzo de 2023, está llamada a ser confirmada, toda vez que no somos la autoridad para definir que se excluya de efectuarle proceso disciplinario o garantía del debido proceso y derecho de defensa y contradicción, a trabajador alguno; por el contrario en esta clase de trámites tal como quedó sentado, nos enfocamos en determinar si el empleador al alegar una justa causa de terminación del contrato garantizó esa obligación constitucional. Ese proceso disciplinario debe estar conforme lo señala el RIT en consonancia con los requisitos que para el efecto establece la Sentencia C-593 de 2014.

Ahora bien, debemos advertir que las decisiones administrativas que adoptan estas oficinas, en ningún momento impiden que los interesados puedan acudir ante los jueces respectivos en procura de sus derechos o continuar con los litigios que pudieran estar adelantando. Además, que tal como lo preceptúa la sentencia C-200 de 2019, “...la intervención del Inspector no desplaza al Juez, quien puede asumir, cuando corresponda, el conocimiento del litigio que se trate para determinar si realmente hubo justa causa invocada por el Empleador”. Y, se advierte también que en esta instancia administrativa no se decide o califica o juzga la justa causa o la causal objetiva de terminación del

⁷ Anexo técnico “PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO GENERAL” IVC-PD—05-AN-01 del 01 de julio de 2023.

⁸ Flio 32 del CD

⁹ “No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el artículo anterior”

¹⁰ FIs 59 al 64

Continuación de la Resolución 197 “Por medio del cual se resuelve un recurso de apelación”

contrato o de la relación laboral de los trabajadores con discapacidad o situación de debilidad manifiesta por razones de salud, lo cual corresponde a la justicia ordinaria.¹¹

Debemos reiterar en esta instancia que las actuaciones que realiza el Ministerio en materia de las solicitudes de autorización para dar por terminados los contratos de trabajo con trabajadores que tengan alguna protección por enfermedad, tal como nos ocupamos en este caso, se limitan a la verificación, constatación y análisis de la solicitud, la cual debe estar ajustada a los supuestos normativos de la causal que aducen, más es de recordar que no declaramos derechos¹², por eso dentro del presente asunto, debe quedar sumamente claro que la función se cumplió dentro de los términos y parámetros, en especial del Anexo técnico “PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO GENERAL” IVC-PD—05-AN-01 del 01 de julio de 2023, la cual contiene el lineamiento institucional y lista los criterios legales y jurisprudenciales a aplicar y, la actuación estuvo congruente con ella y, por eso, éste despacho confirma la decisión adoptada mediante la resolución N° 058 del 6 de febrero de 2023¹³, como la que resolvió el recurso de reposición N° 161 del 23 de marzo de 2023.

Finalmente, es pertinente informar que el empleador puede si a bien tiene, adelantar el proceso disciplinario conforme el RIT y la Sentencia C-593 de 2014, con los nuevos hechos que mencionó seguir padeciendo y presentar nuevamente la solicitud ante este Ministerio de Trabajo.

En consecuencia

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO: CONFIRMAR en todas sus partes la resolución N° 058 del 6 de febrero de 2023¹⁴, confirmada en recurso de reposición N° 161 del 23 de marzo de 2023.

ARTÍCULO SEGUNDO: NOTIFICAR la presente decisión a los interesados, advirtiendo que con la presente queda agotado el presente trámite.

ARTÍCULO TERCERO: ARCHIVAR el expediente una vez ejecutoriada la providencia impugnada.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

RICARDO ANDRÉS RINCON MONTOYA
DIRECTOR TERRITORIAL CALDAS (E)

Proyectó: Nidia OC
Revisó/Aprobó: RRincón
https://mintrabajocol-my.sharepoint.com/personal/nortiz_mintrabajo_gov_co/Documents/RIESGOS/16 RECURSOS/ACT INTERNACIONAL DE ELECTRICOS/RECURSO APELACION.docx

¹¹ Anexo técnico “PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO GENERAL” IVC-PD—05-AN-01 del 01 de julio de 2023.

¹² Art. 20 Ley 584/2000

¹³ Fls 59 al 64

¹⁴ Fls 59 al 64