

REPUBLICA DE COLOMBIA



MINISTERIO DEL TRABAJO

— 001019

RESOLUCIÓN NÚMERO

DE

27 FEB 2020

“Por medio de la cual se resuelve una petición de Autorización para despedir a un Trabajador según la Ley 361 de 1997”

EL COORDINADOR DEL GRUPO DE ATENCIÓN AL CIUDADANO Y TRÁMITES DE LA DIRECCIÓN TERRITORIAL DE BOGOTÁ D.C.,

EN USO DE SUS FACULTADES LEGALES, EN ESPECIAL LAS QUE LE CONFIERE EL ARTÍCULO 2 NUMERAL 24 RESOLUCIÓN 2143 DEL 28 DE MAYO DE 2014, Y DEMÁS NORMAS CONCORDANTES, Y

CONSIDERANDO

ANTECEDENTES:

Mediante radicado No 178837 de fecha 14 de octubre de 2016 el señor **JORGE HERNANDO ESCUDERO SUAZO**, quien obra en calidad de Representante Legal Suplente de la empresa **COLVISTA S.A.S.** con Nit. 830.022.433-1 solicita autorización para terminar el contrato de trabajo del trabajador **JORGE CASTAÑO MUÑOZ**, identificado con cedula de ciudadanía No. 51.604.827, relacionado con SOLICITUD DE AUTORIZACION DE TERMINACION DE CONTRATO DE TRABAJADOR EN ESTADO DE DISCAPACIDAD.

HECHOS EN LOS QUE SE FUNDAMENTA LA SOLICITUD

El señor **JORGE HERNANDO ESCUDERO SUAZO** manifiesta los siguientes hechos:

Mediante contrato de prestación de servicios número 100206215-318-0-2013 celebrado entre la UT IECISA 008 - 2013 y la UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DIRECCIÓN DE IMPUESTOS Y ADUANAS NACIONALES, las partes acordaron ejecutar un contrato referido con el siguiente objeto contractual: adquisición e implantación de una solución en tecnología de la información (software e infraestructura de hardware), para la adopción de un modelo corporativo de gestión documental aplicado al ciclo vital de los documentos de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales DIAN así como la prestación de los servicios para la administración de unidades de correspondencia y archivo centrales.

Dentro del desarrollo del objeto del contrato, la sociedad COLVISTA SAS atendiendo los compromisos adquiridos dentro de la conformación de la utiliza la UT IECISA 008 realizó un proceso de selección de personal a fin de cumplir con el equipo mínimo requerido por el pliego de condiciones del proceso licitatorio que dio origen a la relación contractual materializada bajo el contrato de número 100206215 - 38 - 0 - 2013 por lo cual al iniciar la ejecución del mismo COLVISTA SAS, conto con todo el equipo interdisciplinario de gran calidad a fin de atender las obligaciones contractuales vigentes.

El día 20 de octubre de 2014 señor JORGE CASTAÑO MUÑOZ identificado con la cédula de ciudadanía, número 94.063.929 de Cali suscribió contrato de obra o labor por aumento de productividad, para el cargo de coordinador de procesos para el proyecto denominado COLVISTA - DIAN, contrato que según lo establecido en la cláusula cuarta estaría vigente así: (...) "CUARTA duración del contrato El requerido para la realización de la obra o labor contratada a juicio de la

"Por medio de la cual se resuelve una petición de Autorización de Despido de un Trabajador según la Ley 361 de 1997"

empresa o en su defecto por el término del contrato comercial suscrito entre COLVISTA SAS Y la DIAN de conformidad con el artículo 45 del código sustantivo del trabajo."

Mediante comunicado emitido el pasado 5 de junio de 2015 COLVISTA SAS comunicó al trabajador la terminación del contrato de trabajo por obra o labor contratada a partir del día 5 de junio de 2015 en razón a la finalización de las actividades que en calidad de contratista Debía desarrollar en la ejecución del contrato de prestación de servicios número 100206215 - 318 - 0 - 2013, en armonía al código sustantivo de trabajo artículo 61 literal d "por terminación de la obra o labor contratada".

El Juzgado 62 Civil Municipal de Bogotá mediante Providencia de fecha 23 de octubre de 2015 Amparo los derechos fundamentales a la seguridad social, estabilidad laboral reforzada, mínimo vital, salud y vida digna del trabajador JORGE CASTAÑO MUÑOZ

Mediante sentencia del 25 de noviembre de 2015 el Juzgado 44 Civil del Circuito de Bogotá confirmando el fallo proferido por el Juzgado 62 Civil Municipal de Bogotá

Desde la fecha de reanudación de la relación laboral COLVISTA SAS a propendido porque las condiciones de trabajo señor JORGE CASTAÑO MUÑOZ sean las más beneficiosas para el estado de salud y teniendo en cuenta que la ejecución de la obra para la cual fue contratada finalizó se dispuso internamente la adecuación de funciones respecto de las aptitudes demostradas por el trabajador en el área de preventa de la compañía, es así que desde la reanudación del contrato ha venido apoyando esta área del proceso interno de COLVISTA SAS

COLVISTAS SAS suscribió el pasado julio de 2016 contrato de prestación de servicios número 58 - 16 con COMPUTADORES PARA EDUCAR, atendiendo las obligaciones contractuales COLVISTA SAS programa para los 22, 23, 24, 25 y 26 de agosto 2016 en la Ciudad de Cali la segunda jornada de capacitación y empoderamiento para el equipo de trabajo que va a desarrollar las tareas de líder regional siendo designado el trabajador JORGE CASTAÑO MUÑOZ para que en nombre y representación de la sociedad COLVISTA S.A.S., realizará el proceso de acompañamiento permanente a la capacitación a realizar. Para el desarrollo de dicha actividad se le entregó al trabajador por concepto de anticipo la suma de un millón seis mil pesos (\$1.006.000).

Una vez finalizada la jornada de capacitación, por parte del colaborador JORGE CASTAÑO MUÑOZ se radicó en las instalaciones de COLVISTA S.A.S. EL FM-GH- 016 denominados reporte de gastos, en el cual relacionó gastos totales por la suma de \$1.159.150, el pasado 29 de agosto 2016

Una vez se inicia el trámite en el área de contabilidad de COLVISTA el 31 de agosto de 2016, se procede a realizar la verificación telefónica y aleatoria de las facturas como soporte de los gastos asumidos durante el período de capacitación realizada en la ciudad de Cali arrojando el recibo de caja número 0666 por valor de \$179.000 fue reportado por el proveedor por un valor de \$139.000 y el recibo allegado se encuentra con enmendaduras, razón por la cual se solicita confirmación del valor cancelado

El soporte factura de venta en fotocopia por un valor relacionado de \$67.000 con un soporte allegado por proveedor y valor reportado por proveedor que no aplica, el gasto relacionado por el trabajador fue asumido por la oficina de Cali por caja menor y el recibo en original es agregado por la persona que sufragó el gasto.

Como consecuencia de la situación descrita en el presente, la sociedad COLVISTA S.A.S., por intermedio de su representante legal señor JORGE HERNANDO ESCUDERO SUAZO el pasado 4 octubre 2016, radicó denuncia penal por la presunta comisión de los delitos de ABUSO DE CONFIANZA artículo 249 del Código Penal y FALSEDAD DE DOCUMENTO PRIVADO artículo 289 del Código Penal en contra del Señor JORGE CASTAÑO MUÑOZ, en atención a lo establecido en el ARTÍCULO 75 del reglamento interno de trabajo se prohíbe a los trabajadores numeral 9 "Apropiarse

"Por medio de la cual se resuelve una petición de Autorización de Despido de un Trabajador según la Ley 361 de 1997"

indebidamente de dineros de la empresa que por ocasión de sus labores que estén a su alcance lo que no obsta para denunciar la comisión de posibles punibles".

Conforme a lo establecido en los artículos 81 y 84 del reglamento interno de trabajo la conducta desplegada por el Señor JORGE CASTAÑO MUÑOZ configura una falta gravísima y como consecuencia de lo anterior es causa expresa determinación de la relación laboral así:

Artículo 81 faltas gravísimas

2. Las consagradas en los numerales 1,2,3,5, 4 7,9,10,13, 16, 19,28 29,31, 46, 48,49 y 63 del artículo 75 señaladas como conductas prohibidas para los trabajadores

Artículo 84 las sanciones para las faltas gravísimas serán la terminación del contrato de trabajo

ACTUACIONES ADMINISTRATIVAS

Mediante **Auto No 2350** de fecha 25 de octubre de 2016, se asignó por parte del Coordinador del Grupo Atención al Ciudadano y Tramites al Inspector doctor **ÓSCAR CHEVES CRUZ** para iniciar el trámite de acuerdo a la competencia, SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN DE DESPIDO DE TRABAJADOR DISCAPACITADO relacionado con **JORGE CASTAÑO MUÑOZ**, solicitud presentada por **COLVISTA S.A.S.**, radicada bajo el No. **178837** de 14 de octubre de 2016

Mediante Auto de fecha 09 de noviembre de 2016, se avoco conocimiento por el Inspector con funciones de coordinador doctor **ERNESTO JIMENEZ MARTINEZ** para iniciar el trámite de acuerdo con la competencia, SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN TERMINACIÓN DE CONTRATO DE TRABAJADOR DISCAPACITADO relacionado con **JORGE CASTAÑO MUÑOZ** con el empleador **COLVISTA S.A.S.**

Mediante oficio **7211000- 189676** de fecha 16 de noviembre de 2016 se informa de la comisión efectuada al trabajador **JORGE CASTAÑO MUÑOZ**, a fin de que ejerza el derecho de defensa y contradicción.

Mediante oficio **7211000- 189674** de fecha 16 de noviembre de 2016 se informa de la comisión efectuada al representante legal de **COLVISTA S.A.S.**, se requiere información

Mediante **Auto No 154** de fecha 19 de enero de 2017, se reasignó por parte del Coordinador del Grupo Atención al Ciudadano y Tramites al Inspector doctor **CARLOS ARTURO RIVEROS MARTINEZ** para continuar el trámite de acuerdo a la competencia, SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN DE DESPIDO DE TRABAJADOR DISCAPACITADO relacionado con **JORGE CASTAÑO MUÑOZ**, solicitud presentada por **COLVISTA S.A.S.**, radicada bajo el No. **178837** de 14 de octubre de 2016

La solicitud presentada será resuelta y atendida de fondo de conformidad con lo establecido en el artículo 15 de la Ley 962 de 2005, atendiendo estrictamente el orden de su presentación, dentro de los criterios señalados en el reglamento del derecho de petición, sin consideración de la naturaleza de la petición, queja o reclamo, salvo que tengan prelación legal.

En consecuencia, se procederá a resolver lo que en derecho corresponda con la documentación aportada.

CONSIDERACIONES DEL DESPACHO:

27 FEB 2020

"Por medio de la cual se resuelve una petición de Autorización de Despido de un Trabajador según la Ley 361 de 1997"

Corresponde a este Despacho entrar a analizar y revisar de manera minuciosa, teniendo en cuenta los antecedentes de la presente solicitud las circunstancias fácticas y jurídicas, así como la documental allegada, para proceder a emitir la decisión que en derecho corresponda, para lo cual, previamente se precisa lo siguiente:

Tal como lo establece la Constitución Política en su artículo 53, uno de los principios constitucionales que debe orientar todas las relaciones laborales es la estabilidad en el empleo, como garantía fundamental en el marco de un Estado Social de Derecho. Este principio cobra importancia teniendo en cuenta que el fin que persigue es garantizar la primacía de los derechos inalienables de la persona.

En efecto, en virtud del artículo 13 de la Constitución Política, el derecho a la igualdad impone al Estado la obligación de salvaguardar, de manera preferencial, los derechos de aquellas personas que, por su condición física o mental, están en alguna circunstancia de debilidad manifiesta.

En virtud de la referida protección, no puede procederse al despido de los trabajadores que sufran alguna discapacidad sin que se haya obtenido, previamente, la autorización de la oficina de trabajo.

La Honorable Corte Constitucional en sentencia T-850 de 2011 *"ha reconocido el carácter de verdadero derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de las personas que por sus condiciones físicas, sensoriales o psicológicas se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta o indefensión y ha precisado que este reconocimiento conlleva: 1) el derecho a conservar el empleo; 2) a no ser despedido en razón de su situación de vulnerabilidad, 3) a permanecer en el hasta que se configure una causal objetiva que amerite la desvinculación laboral ..."* (negrilla y cursiva fuera del texto.).

La jurisprudencia constitucional ha señalado que la protección laboral reforzada se predica no solo de quienes tienen una calificación que acredita su condición de discapacidad o invalidez, sino también de aquellos trabajadores que demuestren que su situación de salud les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares de trabajo.

Para el caso que nos ocupa, se evidencia que la solicitud de terminación del contrato se enmarca dentro de las causales propias de discapacidad del trabajador establecidas en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Realizando el análisis pertinente, nos remitimos a la discapacidad del trabajador **JORGE CASTAÑO MUÑOZ** y al respecto señalare lo contemplado en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 cuando determinó: *"Artículo 26. No discriminación a persona en situación de discapacidad. En ningún caso la limitación de una persona podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización del Ministerio de Trabajo (...)"*

De igual forma vemos como el legislador expidió la mencionada Ley para proteger a las personas limitadas tanto psicológica como física y sensorialmente. Y la determinación de la pérdida de capacidad laboral, establece que se trata de personas en circunstancias de debilidad manifiesta como consecuencia de una limitación y por tanto sujeto de especial protección constitucional.

Con esa estabilidad laboral reforzada se garantiza la permanencia en el empleo del discapacitado, luego de haber adquirido la respectiva limitación física, sensorial o psicológica, como medida de protección especial y de conformidad con su capacidad laboral. Para tal fin deberán adelantarse los programas de rehabilitación y capacitación necesarios que les permitan alcanzar una igualdad

"Por medio de la cual se resuelve una petición de Autorización de Despido de un Trabajador según la Ley 361 de 1997"

promocional en aras del goce efectivo de sus derechos. La legislación nacional no puede apartarse de estos propósitos en favor de los discapacitados cuando quiera que el despido o la terminación del contrato de trabajo tengan por fundamento la disminución física, mental o psicológica.

Igualmente, en Sentencia C – 470 de 1997 se ratifica que conforme al artículo 53 de la Constitución Política, todos los trabajadores tienen un derecho general a la estabilidad en el empleo, existen casos en que este derecho es aún más fuerte, por lo cual en tales eventos cabe hablar de un derecho constitucional a una estabilidad laboral reforzada. Este artículo de la Constitución Política consagra la protección a la estabilidad en el empleo respecto de todos los trabajadores, como un principio que rige de manera general las relaciones laborales, lo cual supone que el cumplimiento de las obligaciones propias del objeto del contrato de trabajo por parte del empleado conlleva a la conservación de su cargo.

Es un hecho indiscutible que la autorización de terminación de dicha relación laboral procede siempre y cuando no se vulnere la "estabilidad laboral reforzada" que por vía jurisprudencial la Honorable Corte Constitucional ha venido tutelando en aplicación no solo de principios constitucionales sino de las disposiciones legales pertinentes.

Ahora bien, analizadas las razones de la solicitud expuestas por la solicitante refiere que

El día 20 de octubre de 2014 señor JORGE CASTAÑO MUÑOZ identificado con la cédula de ciudadanía, número 94.063.929 de Cali suscribió contrato de obra o labor por aumento de productividad, para el cargo de coordinador de procesos para el proyecto denominado COLVISTA - DIAN, contrato que según lo establecido en la cláusula cuarta estaría vigente así: (...) "CUARTA duración del contrato El requerido para la realización de la obra o labor contratada a juicio de la empresa o en su defecto por el término del contrato comercial suscrito entre COLVISTA SAS Y la DIAN de conformidad con el artículo 45 del código sustantivo del trabajo."

Mediante comunicado emitido el pasado 5 de junio de 2015 COLVISTA SAS comunicó al trabajador la terminación del contrato de trabajo por obra o labor contratada a partir del día 5 de junio de 2015 en razón a la finalización de las actividades que en calidad de contratista debía desarrollar en la ejecución del contrato de prestación de servicios número 100206215 - 318 - 0 - 2013, en armonía al código sustantivo de trabajo artículo 61 literal d "por terminación de la obra o labor contratada".

El Juzgado 62 Civil Municipal de Bogotá mediante Providencia de fecha 23 de octubre de 2015 Amparo los derechos fundamentales a la seguridad social, estabilidad laboral reforzada, mínimo vital, salud y vida digna del trabajador JORGE CASTAÑO MUÑOZ

Mediante sentencia del 25 de noviembre de 2015 el Juzgado 44 Civil del Circuito de Bogotá confirmando el fallo proferido por el Juzgado 62 Civil Municipal de Bogotá

Desde la fecha de reanudación de la relación laboral COLVISTA SAS a propendido porque las condiciones de trabajo señor JORGE CASTAÑO MUÑOZ sean las más beneficiosas para el estado de salud y teniendo en cuenta que la ejecución de la obra para la cual fue contratada finalizó se dispuso internamente la adecuación de funciones respecto de las aptitudes demostradas por el trabajador en el área de preventa de la compañía, es así que desde la reanudación del contrato ha venido apoyando esta área del proceso interno de COLVISTA SAS

COLVISTAS SAS suscribió el pasado julio de 2016 contrato de prestación de servicios número 58 - 16 con COMPUTADORES PARA EDUCAR, atendiendo las obligaciones contractuales COLVISTA SAS programa para los 22, 23, 24, 25 y 26 de agosto 2016 en la Ciudad de Cali la segunda jornada de capacitación y empoderamiento para el equipo de trabajo que va a desarrollar las tareas de líder regional siendo designado el trabajador JORGE CASTAÑO MUÑOZ para que en nombre y representación de la sociedad COLVISTA S.A.S., realizará el proceso de acompañamiento

"Por medio de la cual se resuelve una petición de Autorización de Despido de un Trabajador según la Ley 361 de 1997"

permanente a la capacitación a realizar. Para el desarrollo de dicha actividad se le entregó al trabajador por concepto de anticipo la suma de un millón seis mil pesos (\$1.006.000).

Una vez finalizada la jornada de capacitación, por parte del colaborador JORGE CASTAÑO MUÑOZ se radicó en las instalaciones de COLVISTA S.A.S. EL FM-GH- 016 denominados reporte de gastos, en el cual relacionó gastos totales por la suma de \$1.159.150, el pasado 29 de agosto 2016

Una vez se inicia el trámite en el área de contabilidad de COLVISTA el 31 de agosto de 2016, se procede a realizar la verificación telefónica y aleatoria de las facturas como soporte de los gastos asumidos durante el período de capacitación realizada en la ciudad de Cali arrojando el recibo de caja número 0666 por valor de \$179.000 fue reportado por el proveedor por un valor de \$139.000 y el recibo allegado se encuentra con enmendaduras, razón por la cual se solicita confirmación del valor cancelado

El soporte factura de venta en fotocopia por un valor relacionado de \$67.000 con un soporte allegado por proveedor y valor reportado por proveedor que no aplica, el gasto relacionado por el trabajador fue asumido por la oficina de Cali por caja menor y el recibo en original es agregado por la persona que sufragó el gasto.

Como consecuencia de la situación descrita en el presente, la sociedad COLVISTA S.A.S., por intermedio de su representante legal señor JORGE HERNANDO ESCUDERO SUAZO el pasado 4 octubre 2016, radicó denuncia penal por la presunta comisión de los delitos de ABUSO DE CONFIANZA artículo 249 del Código Penal y FALSEDAD DE DOCUMENTO PRIVADO artículo 289 del Código Penal en contra del Señor JORGE CASTAÑO MUÑOZ, en atención a lo establecido en el ARTÍCULO 75 del reglamento interno de trabajo se prohíbe a los trabajadores numeral 9 "Apropiarse indebidamente de dineros de la empresa que por ocasión de sus labores que estén a su alcance lo que no obsta para denunciar la comisión de posibles punibles".

Conforme a lo establecido en los artículos 81 y 84 del reglamento interno de trabajo la conducta desplegada por el Señor JORGE CASTAÑO MUÑOZ configura una falta gravísima y como consecuencia de lo anterior es causa expresa de terminación de la relación laboral así:

Artículo 81 faltas gravísimas

2. Las consagradas en los numerales 1,2,3,5, 4 7,9,10,13, 16, 19,28 29,31, 46, 48,49 y 63 del artículo 75 señaladas como conductas prohibidas para los trabajadores

Artículo 84 las sanciones para las faltas gravísimas serán la terminación del contrato de trabajo

En relación con lo expuesto por el empleador que refiere que como consecuencia de la situación descrita en los hechos y consideraciones, la sociedad COLVISTA S.A.S., por intermedio de su representante legal señor JORGE HERNANDO ESCUDERO SUAZO el pasado 4 octubre 2016, radicó denuncia penal por la presunta comisión de los delitos de ABUSO DE CONFIANZA artículo 249 del Código Penal y FALSEDAD DE DOCUMENTO PRIVADO artículo 289 del Código Penal en contra del Señor JORGE CASTAÑO MUÑOZ, en atención a lo establecido en el ARTÍCULO 75 del reglamento interno de trabajo se prohíbe a los trabajadores numeral 9 "Apropiarse indebidamente de dineros de la empresa que por ocasión de sus labores que estén a su alcance lo que no obsta para denunciar la comisión de posibles punibles", conforme a lo establecido en los artículos 81 y 84 del reglamento interno de trabajo teniendo que la conducta desplegada por el Señor JORGE CASTAÑO MUÑOZ configura una falta gravísima y como consecuencia de lo anterior es causa expresa de terminación de la relación laboral así:

Artículo 81 faltas gravísimas

"Por medio de la cual se resuelve una petición de Autorización de Despido de un Trabajador según la Ley 361 de 1997"

2. Las consagradas en los numerales 1,2,3,5, 4 7,9,10,13, 16, 19,28 29,31, 46, 48,49 y 63 del artículo 75 señaladas como conductas prohibidas para los trabajadores

Debe señalarse por este despacho que si bien es cierto se enuncian una serie de conductas presuntamente violatorias del reglamento interno de trabajo y de las obligaciones contractuales, así como eventuales punibles, estas en sí mismas no constituyen la consumación de una justa causa de terminación de contrato de trabajo sino que deben surtir las ritualidades establecidas en el reglamento de trabajo y con la observancia del procedimiento disciplinario allí contemplado, el referido trámite disciplinario se debe realizar con total respeto del derecho de contradicción, de defensa y doble instancia poniéndosele de presente al trabajador JORGE CASTAÑO MUÑOZ la incólume prevalencia de los derechos fundamentales y a estar asistido de un apoderado a fin de garantizar la defensa técnica, con la debida firma del trabajador y aparejado a lo anterior, en especial el procedimiento disciplinario situación está que tampoco observa por el despacho; y en consecuencia debe surtir las instancias disciplinarias, señalando que en el marco de estas oportunidades debe ser forzoso concluir que con la conducta desplegada por el trabajador, se vulnero el reglamento interno de trabajo, las obligaciones contractuales y las disposiciones del código sustantivo del trabajo, sin que medie justificación o atenuación alguna y que los procedimientos se encuentran debidamente agotados

En el caso que nos ocupa no se demuestra que se inobservo injustificadamente las obligaciones y deberes y que además se violaron gravemente normas legales, contractuales, y reglamentarias y que se formularon cargos al trabajador para que este en un escenario garantista los hubiese controvertido con forme a las ritualidades del reglamento interno de trabajo, habiéndose vencido y derrumbado la presunción de inocencia razón por la cual se ve obligada la empleadora a terminar el contrato de trabajo con justa causa, situación está que como ya se dijo no se puede verificar y avalar.

Al respecto la Honorable Corte Constitucional ha referido:

DEBIDO PROCESO EN EL MARCO DE LAS RELACIONES LABORALES Y CONTRACTUALES A LA LUZ DE LOS PRINCIPIOS DE RAZONABILIDAD Y PROPORCIONALIDAD-Protección

El derecho fundamental al debido proceso resulta plenamente aplicable a las relaciones ante autoridades públicas o particulares, ya sea que se trate de un contrato laboral, de prestación de servicios o, inclusive, de situaciones en las cuales ni siquiera se ha suscrito vínculo contractual alguno

Así las cosas el derecho fundamental al debido proceso consagrado en la Constitución Política de Colombia y reiterado por la Jurisprudencia de la Honorable Corte Constitucional debe tener plena vigencia en todas las actuaciones que se adelanten en el ámbito de las relaciones laborales y no puede convertirse entonces en una mera ritualidad, sino que se hace necesario el real respeto del derecho de contradicción, de defensa y doble instancia surtidas en las etapas disciplinarias, señalando que en el marco de estas oportunidades se debió derrumbar la presunción de inocencia y resolver los planteamientos señalados por el trabajador.

Corolario de lo anterior la honorable Corte constitucional ha sostenido "(...) El artículo 53 de la Constitución Política y el 21 del Código Sustantivo de Trabajo señalan que el principio de favorabilidad en materia laboral consiste en el deber que tiene toda autoridad tanto judicial como administrativa de optar por la situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales del derecho. Más allá de la duda ante dos normas, la jurisprudencia sostiene que

"Por medio de la cual se resuelve una petición de Autorización de Despido de un Trabajador según la Ley 361 de 1997"

este principio se aplica inclusive cuando una sola norma admite diversas interpretaciones. En la sentencia T-545 de 2004, al profundizar sobre los elementos del principio de favorabilidad, la Corte encontró ellos son: "i) la noción de duda ante la necesidad de elegir entre dos o más interpretaciones y, ii) la noción de interpretaciones concurrentes." Del primer elemento, esta Corporación ha indicado que la duda debe estar revestida de seriedad y objetividad, características que a su vez dependen de la razonabilidad, fundamentación y solidez jurídica de las interpretaciones. En cuanto al segundo elemento, señaló que además de lo anterior, "deben ser efectivamente concurrentes al caso bajo estudio, esto es, deben ser aplicables a los supuestos de hecho de las disposiciones normativas en juego y a las situaciones fácticas concretas." En suma, puede concluirse al respecto, que el operador jurídico ante estas situaciones debe recurrir a la interpretación más beneficiosa para el trabajador, más aún cuando se trata de normas relativas a los requisitos para adquirir la pensión, pues su omisión configura una vía de hecho que afecta los derechos fundamentales al mínimo vital y a la seguridad social del trabajador. (...)"

Esta estabilidad no supone que el trabajador sea inamovible, pues una vez que se presenten causales objetivas (situaciones de indisciplina, ineficiencia y bajo rendimiento) que autorizan a la terminación unilateral del contrato de trabajo, debe ser observadas las reglas propias del debido proceso que son exigibles a los particulares, garantizándose concretamente el derecho a la defensa, contradicción y debido proceso que exige al empleador informar los motivos que originan el despido y reconocer al trabajador la posibilidad de controvertir las razones aludidas.

Como consecuencia de lo anterior, en el ámbito de las relaciones laborales se estableció que se encuentra proscrita toda terminación del vínculo laboral que tenga un nexo con el estado de salud de una persona. En caso contrario, la objetividad de la causal de despido debe verificarse por la autoridad laboral competente.

Por lo expuesto anteriormente y en concordancia con los artículos 13, 47 y 54, aunado a lo establecido en la Jurisprudencia Constitucional y lo señalado en Sentencia T – 884 de 2006, en la que la Constitución impone al Estado deberes frente a las personas con discapacidad. De igual manera este Ministerio no está facultado para declarar la existencia de derechos individuales, ni dirimir controversias jurídicas, cuya decisión esta atribuida a los jueces de acuerdo a lo establecido en el artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo la solicitud será denegada como en efecto se hará

En mérito de lo expuesto este Despacho;

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO: NO AUTORIZAR la terminación del vínculo laboral del trabajador con **JORGE CASTAÑO MUÑOZ**, identificado con cedula de ciudadanía No. 94.063.929; solicitado por la empresa **COLVISTA S.A.S.** con Nit. 830.022.433-1, de conformidad a lo expuesto en la parte motiva de este proveído.

ARTICULO SEGUNDO: INFORMAR a las partes jurídicamente interesadas que, contra el presente acto administrativo, proceden los recursos de **REPOSICION** ante este Despacho y/o en subsidio el de **APELACION** ante la Dirección Territorial Bogotá, interpuestos y debidamente fundamentados dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la notificación personal, o a la notificación por aviso, o al vencimiento del término de publicación, según el caso.

ARTÍCULO TERCERO: NOTIFICAR a los interesados conforme a lo previsto en la Ley, así:

RESOLUCIÓN NÚMERO 01019 DE ^{27 FEB 2020} HOJA No 9

"Por medio de la cual se resuelve una petición de Autorización de Despido de un Trabajador según la Ley 361 de 1997"

JORGE CASTAÑO MUÑOZ Calle 53 No. 70 – 53 Bogotá, joca011083@hotmail.com

COLVISTA S.A.S. Carrera 97 No 24 C – 75 Bogotá

COMUNÍQUESE, NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE



IVAN MANUEL ARANGO PÁEZ
Coordinador Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites

Proyecto / Revisó: Carlos Riveros Martínez
Aprobó: Ivan Manuel Arango Páez

