

REPÚBLICA DE COLOMBIA



MINISTERIO DEL TRABAJO

RESOLUCION NÚMERO

DE 2020

(1866) 23 SEP 2020

“Por medio del cual se resuelve una solicitud de Autorización de Terminación de Vínculo laboral de un trabajador”

EL SUSCRITO 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 30 del Decreto 4108 del 2 de noviembre de 2011, Resolución 2143 del 28 de mayo de 2014, Art.26 de la Ley 361 de 1997 y demás normas concordantes y

CONSIDERANDO

Que mediante radicado No.28407 del 24 de mayo de 2019, la sociedad **SIICEM S.A.S.**, identificada con Nit.900.186.123-0, a través del Representante Legal **JAIME ROMÁN RIVERA**, o quien haga sus veces, solicita autorización para dar por terminado el contrato de trabajo con el señor **LUIS ALBERTO VELASCO VARGAS**, identificado con cédula de ciudadanía No.1.026.293.273.

ACTUACIONES PROCESALES

Mediante **Auto No.3222 del 9 de julio de 2019**, el Coordinador del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de la Dirección Territorial Bogotá, asignó el trámite solicitado al Inspector de Trabajo, doctor **RICARDO VILLAMARIN**. (Folio 21).

Con **Auto No.4213 del 20 de agosto de 2019**, el Coordinador del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de la Dirección Territorial Bogotá, reasignó en reparto el trámite solicitado, a la Inspectora de Trabajo y Seguridad Social, doctora **DIANA MARCELA FORERO RUIZ**, para adelantar y llevar hasta su culminación el trámite solicitado, previa investigación de las condiciones de salud del trabajador y la verificación de la documentación aportada por las partes, así como la proyección del acto administrativo que responda a la solicitud impetrada. (Folio 22).

El 28 de octubre de 2019, la Inspectora de Trabajo profirió auto que avoca el conocimiento del trámite y se ordenó requerir a ambas partes para que aportaran demás pruebas y ejercieran su derecho a la defensa. (Folio 24)

Por medio de oficio fechado el 30 de octubre de 2019, con radicado 11017, se requirió al solicitante para que aportara documentos faltantes en el escrito petitorio. (Folios 26-27)

Así mismo, mediante radicado 11018 de fecha 30 de octubre de 2019 se requirió al trabajador para que ejerciera su derecho a la defensa y aportara documentos que considere necesarios para esclarecer la situación. (Folio 25)

De acuerdo a la trazabilidad de entrega de correspondencia realizada por la empresa de Servicios Postales Nacionales 4-72, no fue posible la entrega del requerimiento al solicitante SIICEM S.A.S., fue devuelto con la observación "Cerrado". (Folio 28)

RESOLUCION NÚMERO
(1866) DE 2020
23 SEP 2020

Por medio del cual se resuelve una solicitud de Autorización de Terminación de Vínculo laboral de trabajador en Situación de Discapacidad

Igualmente, la comunicación enviada al trabajador LUIS ALBERTO VELASCO VARGAS, fue devuelta con la observación "Cerrado", de acuerdo a la trazabilidad de la empresa de correos 4-72. (Folio 32)

Debido a la devolución del requerimiento, se procedió a enviar la comunicación a la sociedad SIICEM S.A.S., el 15 de noviembre de 2019, mediante correo electrónico a la dirección gerencia@sicem.com, señalado en la Cámara de Comercio adjunta con la solicitud. (Folio 31)

Mediante radicado 00003 del 2 de enero de 2020, el Representante Legal de la sociedad SIICEM S.A.S., presenta respuesta al requerimiento 11017 del 31 de octubre de 2019, no allega soportes solicitados. (Folios 35-36)

De igual modo, y debido a la devolución del requerimiento, se procedió a enviar la comunicación al señor LUIS ALBERTO VELASCO VARGAS mediante correo electrónico a la dirección luis-avv@hotmail.com. (Folio 37)

El 17 de febrero de 2020, el señor LUIS ALBERTO VELASCO VARGAS se acerca a la Dirección Territorial de Bogotá, se le permite revisar el expediente, con el fin de conocer los hechos por los cuales se adelanta la solicitud, y así allegar respuesta que le permita ejercer su derecho a la defensa, así mismo autoriza se le notifique o comunique cualquier decisión al correo electrónico y actualiza su dirección de domicilio. (Folio 38)

El señor LUIS ALBERTO VELASCO VARGAS, mediante correo electrónico del 19 de febrero de 2020, allega respuesta de defensa y adjunta soportes.

FUNDAMENTOS DE LA SOLICITUD

La anterior petición fue sustentada en los siguientes términos:

(...)

Por medio del presente solicito autorización para término de contrato con causa justa al trabajador Luis Alberto Velasco Vargas identificado con C.C. 1.026.293.273 de Bogotá, quien tiene contrato laboral con nuestra empresa, Contrato de obra labor, quien se encuentra incapacitado por accidente casero fractura del metacarpiano (hueso 5) desde el pasado 11 de abril de 2019 hasta el 7 de junio (una incapacidad medica por 30 días y otra por 28 días), sin embargo las causas que justifican la presente petición obedecen a que el pasado lunes 20 de mayo, nos enteramos que dicho trabajador realizo actividades laborales por su propia cuenta y sin nuestra autorización ni conocimiento a nuestro cliente GEDIC INGENIERIA S.A.S. durante los días 3 y 4 de mayo incurriendo en las faltas evidentes, de trabajar por fuera de la empresa y trabajar durante estado de incapacidad, teniendo en cuenta que la incapacidad fue renovada el 15 de mayo prorrogándose hasta el 7 de junio. Por ese motivo fue llamado a descargos el día de ayer 23 de mayo y para allegar las copias físicas de las incapacidades.

(...)

De conformidad con los hechos descritos, requiere el solicitante: "... autorización para el término de contrato con causa justa al trabajador Luis Alberto Velasco Vargas...". (Folio 1).

CONSIDERACIONES DEL DESPACHO

Es pertinente informar al solicitante, que el Ministerio de Trabajo suspendió términos a las actuaciones administrativas, mediante la Resolución No.784 del 17 de marzo de 2020 "Por medio de la cual se

Por medio del cual se resuelve una solicitud de Autorización de Terminación de Vínculo laboral de trabajador en Situación de Discapacidad

adoptan medidas transitorias por motivos de emergencia sanitaria", modificada por el acto administrativo No.876 del 01 de abril de 2020 "Por medio de la cual se modifican las medidas transitorias previstas en la Resolución 784 del 17 de marzo de 2020 en virtud de lo dispuesto en el Decreto 417 de 2020".

Posteriormente, este ente Ministerial expide la Resolución No.1590 del 8 de septiembre de 2020 "Por medio de la cual se levanta la suspensión de términos señalada en la Resolución 784 del 17 de marzo de 2020, modificada por la Resolución 0876 del 1 de abril de 2020, respecto de los trámites administrativos, investigaciones y procesos disciplinarios en el Ministerio del Trabajo", entrando en vigencia a partir de su publicación en la página web del Ministerio y el Diario oficial, el día 9 de septiembre de 2020.

Conforme a lo anterior corresponde a este despacho analizar y revisar, una vez verificado los hechos de la presente solicitud, las circunstancias en que se dieron los mismos, así como la documental allegada, para proceder a emitir el fallo a que haya lugar conforme a la competencia que le asiste a este Grupo, para lo cual precisa lo siguiente:

Este ministerio reitera que todo despido de un trabajador con discapacidad o debilidad manifiesta debe contar con la autorización previa de la autoridad de trabajo correspondiente, en la medida que sin ese permiso la terminación del contrato laboral será ineficaz, y en consecuencia el empleador deberá reintegrar al empleado y pagar la indemnización de 180 días de salario. De esta manera toda actuación del Empleador toma ineficaz al despedir un trabajador en situación de discapacidad o debilidad manifiesta, si no existe autorización de este ministerio.

Es así, como el legislador quiso garantizar los derechos fundamentales de la estabilidad laboral reforzada a las personas discapacitadas o en situación de debilidad manifiesta y el derecho al trabajo en condiciones de dignidad y justicia expidiendo la Ley 361 de 1997 que en su artículo 26 señala:

"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 de la oficina del trabajo. (Subrayado fuera de texto).

Así mismo la Corte, al revisar la constitucionalidad de esta norma en la sentencia C-531 de 2000, decidió integrarla con los principios constitucionales de "respeto a la dignidad humana, solidaridad e igualdad (C.P., arts. 2o. y 13), así como de especial protección constitucional en favor de los disminuidos físicos, sensoriales y síquicos (C.P., arts. 47 y 54)", y, en efecto, declaró su exequibilidad bajo el supuesto de que "carece de todo efecto jurídico el despido o la terminación del contrato de una persona por razón de su limitación sin que exista autorización previa de la oficina de Trabajo".

Ahora bien, la Circular 049 de 2019 expedida por el Ministerio de Trabajo, señala los aspectos a tener en cuenta por parte del Inspector de Trabajo, cuando el empleador solicita la terminación del vínculo y manifiesta que existe justa causa:

(...)

RESOLUCION NÚMERO
(1866) DE 2020
23 SEP 2020

Por medio del cual se resuelve una solicitud de Autorización de Terminación de Vínculo laboral de trabajador en Situación de Discapacidad

"Para estos casos, teniendo en cuenta las facultades y competencias otorgadas a los Inspectores de Trabajo, la actividad del funcionario encargado 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; independientemente de si la situación de debilidad manifiesta por razones de salud es previa o sobreviniente a la relación laboral o contractual y de si esta es de origen profesional o común.

No obstante las consideraciones de la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia en la Sentencia SL-1360 de 2018 sobre la prescindencia de la autorización del Inspector de Trabajo para los casos en donde se alega una justa causa de despido; se atenderá el mandato establecido y reiterado por la Corte Constitucional al respecto, como máximo órgano de interpretación y unificación, en el cual se enfatiza que, si un empleador requiere terminar el contrato de trabajo de una persona con estabilidad laboral reforzada por salud, en consideración a la garantía de especial protección que la cobija, "debe contar ineludiblemente con la autorización previa del Inspector del Trabajo, para dar por culminado el vínculo laboral.

Al respecto se precisa que acorde con los criterios jurisprudenciales aplicables, la facultad que le asiste al empleador de terminar unilateralmente el contrato de trabajo no puede desarrollarse fuera de los límites constitucionales impuestos por el derecho al debido proceso, y en ese orden, el Inspector de trabajo debe considerar al menos, los siguientes aspectos:

- La posibilidad otorgada al trabajador en situación de discapacidad o de debilidad manifiesta de controvertir las pruebas y los motivos por los cuales se procede a solicitar la autorización de despido por justa causa; de tal suerte que la causal que se comunicó al trabajador sea la alegada efectivamente ante este Ministerio.
- Que se verifique la inmediatez y la razonabilidad del tiempo transcurrido desde el momento en el cual el empleador tuvo conocimiento de los hechos constitutivos de la causal y la decisión de solicitar la autorización del despido por justa causa.
- Que el empleador en la solicitud de autorización señale específicamente la justa causa de despido, que deberá corresponder a alguna de las causales establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo.
- En este punto, el Inspector de Trabajo debe abstenerse de calificar jurídicamente las conductas descritas en la solicitud de autorización y su actuación se limita a verificar o constatar si la causal alegada está soportada y se ajusta a los supuestos normativos delimitados en el CST.
- Si es del caso, que el empleador previo a la solicitud de autorización de despido haya agotado el procedimiento incorporado en la convención colectiva, en el reglamento interno de trabajo o en el contrato individual.
- Cuando la justa causa invocada sea el bajo rendimiento o el rendimiento deficiente, deberá demostrar también la previa realización de ajustes razonables en el puesto de trabajo, para el trabajador con discapacidad o en situación de debilidad manifiesta por razones de salud.

Así las cosas, si el Inspector de Trabajo verifica el cumplimiento de los aspectos descritos, podrá expedir la autorización para terminar el vínculo laboral, precisando de manera expresa en el acto administrativo proferido que, el otorgamiento del permiso no constituye declaración de derechos, ni la validación o ratificación de la ocurrencia de los hechos que constituyen la justa causa invocada por el empleador."

(....)

DE LAS FUNCIONES ADMINISTRATIVAS DEL MINISTERIO DEL TRABAJO

Es preciso señalar que este Ministerio cumple funciones de policía administrativa laboral bajo los parámetros establecidos en los artículos 485 y 486 del CST y en consecuencia no puede invadir la órbita de la jurisdicción ordinaria laboral, contenida en el Artículo 2o. del Código Procesal del trabajo y esta es la razón, para que al funcionario administrativo le esté vedado el pronunciamiento de juicios de valor para declarar los derechos de las partes o dirimir las controversias, función que es netamente jurisdiccional.

Por medio del cual se resuelve una solicitud de Autorización de Terminación de Vínculo laboral de trabajador en Situación de Discapacidad

La jurisprudencia ha sido constante en el pronunciamiento relacionado con la competencia atribuida al funcionario administrativo y la atribuida a la rama jurisdiccional para lo cual ha expresado: "...La noción de autoridad de Policía del Ministerio de Trabajo ha de entenderse dentro del propósito o la finalidad de preservar la conservación del orden público que no se logra sino a través del respeto del ordenamiento jurídico.

Esta autoridad de policía es ejercida por la administración como parte de la función pública, con el objeto de controlar las actividades de los particulares, quienes deben ajustarse a las exigencias del interés general, es decir, que el Estado, cuyo fundamento es el bien común, puede proceder reglamentando la conducta del hombre, bien sea limitándola o encausándola.

En consonancia con estos cometidos puede entenderse válidamente desplegada la potestad de vigilancia del Ministerio de Trabajo, siempre que sus actos no invadan competencias ajenas, si bien la ley otorgó a tales autoridades un relevante rol de vigía que entraña sin lugar a duda la finalidad de uno de los deberes más primordiales del estado, como es el que ejercen las autoridades de policía que han de velar por la conservación del orden público, tales funcionarios fueron expresamente eximidos de la realización de juicios de valor...". (Sentencia C.E. de fecha 26 de octubre de 2000, M.P., Ana Margarita Olaya Forero).

Por otra parte, el artículo 1° de la Ley 1610 de 2013, establece la competencia general de los Inspectores de Trabajo, a saber: "Artículo 1. Competencia general. Los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social ejercerán sus funciones de inspección, vigilancia y control en todo el territorio nacional y conocerán de los asuntos individuales y colectivos en el sector privado y de derecho colectivo del trabajo del sector público."

Por lo tanto, este Ministerio no es competente para declarar derechos, ni dirimir controversias, ya que es una función de exclusiva competencia de la Rama Judicial del Poder Público. Lo anterior de conformidad con el artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual consagra:

"ARTICULO 486. ATRIBUCIONES Y SANCIONES.

...Dichos funcionarios - del Ministerio del Trabajo - 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."

Como resultado de la función protectora del derecho a la estabilidad laboral que tiene la autoridad del trabajo en el despido de los empleados discapacitados, la jurisprudencia ha recalado que el Ministerio del Trabajo tiene la obligación de pronunciarse respecto de las autorizaciones de despido que le sean presentadas. Omitir dicho deber, vacía el contenido del derecho a la estabilidad laboral reforzada y aumenta el estado de vulnerabilidad en la que se encuentran los trabajadores disminuidos.

DE LA JUSTA CAUSA

El numeral 1° del artículo 486 del C.S.T., establece que los funcionarios del Ministerio del Trabajo no están facultados para declarar derechos individuales, ni definir controversias cuya decisión esté atribuida a los Jueces. Sin embargo, corresponde al despacho evaluar si la justa causa de terminación del vínculo laboral existente entre **SIICEM S.A.S.** y el señor **LUIS ALBERTO VELASCO VARGAS**, soporta los criterios exigidos por la H. Corte Constitucional, en su reiterada doctrina.

En sentencia C-593 de 2014, la Corte Constitucional, durante análisis de constitucionalidad del artículo 115 del Código Sustantivo de Trabajo, reitera los pasos mínimos que deben tenerse en cuenta en el proceso sancionatorio laboral, así:

RESOLUCION NÚMERO
(1866) DE 2020
23 SEP 2020

Por medio del cual se resuelve una solicitud de Autorización de Terminación de Vínculo laboral de trabajador en Situación de Discapacidad

*"En aras de garantizar y hacer efectivo las garantías consagradas en la Constitución Política, la jurisprudencia ha sostenido que es "indispensable que los entes de carácter privado fijen unas formas o parámetros mínimos que delimiten el uso de este poder y que permitan al conglomerado conocer las condiciones en que puede o ha de desarrollarse su relación con éstos. Es aquí donde encuentra justificación la existencia y la exigencia que se hace de los llamados reglamentos, manuales de convivencia, estatutos, etc., en los cuales se fijan esos mínimos que garantizan los derechos al debido proceso y a la defensa de los individuos que hacen parte del ente correspondiente"*¹.

De igual forma, se ha especificado que en los reglamentos a los que se alude "es necesario que cada una de las etapas procesales estén previamente definidas, pues, de lo contrario, la imposición de sanciones queda sujeta a la voluntad y arbitrio de quienes tienen la función de solucionar los conflictos de los implicados"². Además, ha agregado que tales procedimientos deben asegurar al menos:

- * *"La comunicación formal de la apertura del proceso disciplinario a la persona a quien se imputan las conductas posibles de sanción;*
- * *la formulación de los cargos imputados, que puede ser verbal o escrita, siempre y cuando en ella consten de manera clara y precisa las conductas, las faltas disciplinarias a que esas conductas dan lugar y la calificación provisional de las conductas como faltas disciplinarias;*
- * *el traslado al imputado de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados;*
- * *la indicación de un término durante el cual el acusado pueda formular sus descargos, controvertir las pruebas en su contra y allegar las que considere necesarias para sustentar sus descargos;*
- * *el pronunciamiento definitivo de las autoridades competentes mediante un acto motivado y congruente;*
- * *la imposición de una sanción proporcional a los hechos que la motivaron; y*
- * *la posibilidad de que el encartado pueda controvertir, mediante los recursos pertinentes, todas y cada una de las decisiones"*³.

En sede de control concreto de constitucionalidad, la Corporación ha analizado el alcance del debido proceso, específicamente en el ámbito laboral. Así ha determinado si en los procesos sancionatorios adelantados por los patronos se respetaron las garantías consagradas en el Estatuto Superior."

CASO CONCRETO

Una vez analizados los fundamentos de orden de derecho y, de hecho, conforme a los pronunciamientos jurisprudenciales existentes, corresponde a este despacho emitir acto

¹ Sentencia T-433 de 1998.

² Sentencia T-944 de 2000.

³ *Ibidem*. Reiterada por la sentencia T-917 de 2006.

Por medio del cual se resuelve una solicitud de Autorización de Terminación de Vínculo laboral de trabajador en Situación de Discapacidad

administrativo tendiente a resolver la petición del empleador **SIICEM S.A.S.** en contra del trabajador **LUIS ALBERTO VELASCO VARGAS.**

Del estudio de las pruebas obrantes en el expediente, y teniendo en cuenta la solicitud del empleador de dar por terminado el contrato de trabajo con el señor VELASCO VARGAS, por configurarse una justa causa, la cual en la solicitud no señala la(s) causal(es) específica(s) establecidas en el art. 62 del Código Sustantivo del Trabajo (Folio 1), así mismo, no aportó el Reglamento Interno de Trabajo solicitado en el requerimiento No.11017 del 31/10/2019 (Folio 29), con el fin de verificar si el empleador agotó el procedimiento del proceso disciplinario incorporado en el Reglamento y no vulneró el debido proceso del trabajador, este despacho procederá a hacer un análisis detallado que permita establecer si los presupuestos establecidos en la Sentencia C593 de 2014 se cumplen; para el caso particular, la sociedad SIICEM S.A.S. aportó la Diligencia de Descargos que se evidencian a folios 15 al 17, en consecuencia se tiene que:

1. *La comunicación formal de la apertura del proceso disciplinario a la persona a quien se imputan las conductas posibles de sanción: **No se cumple.*** No se evidencia la comunicación formal donde se le informa al trabajador la apertura de una investigación en su contra.
2. *La formulación de los cargos imputados, que puede ser verbal o escrita, siempre y cuando en ella consten de manera clara y precisa las conductas, las faltas disciplinarias a que esas conductas dan lugar y la calificación provisional de las conductas como faltas disciplinarias: **Se cumple parcialmente,*** se observa el documento aportado por el trabajador las conductas cometidas "Teniendo en cuenta que ud presentó imagen de una incapacidad medica la cual tenía vigencia hasta el pasado 10 de mayo y que a la fecha usted no se ha vuelto a presentar, notificar o presentar algún documento que justifique su ausencia y que tenemos registros de comportamientos que se conformarían en faltas al contrato de trabajo con nuestra empresa, por medio del presente se cita a descargos en la sede de nuestra empresa el día de mañana 21 de mayo a las 9:00 am. Recuerde que en caso de no asistir procederemos conforme a la legislación laboral vigente.", sin embargo no se establecen las reglas internas transgredidas, relacionando las posibles faltas disciplinarias con el Reglamento Interno de Trabajo, (Reglamento que no fue aportado a pesar de haber sido requerido. (folios 26-27)
3. *El traslado al imputado de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados: **No se cumple,*** una vez revisada la comunicación sobre la citación a descargos no se indica que se adjunten pruebas con las que cuente la empresa con relación a los cargos imputados.
4. *La indicación de un término durante el cual el acusado pueda formular sus descargos, controvertir las pruebas en su contra y allegar las que considere necesarias para sustentar sus descargos: **No se cumple,*** se puede evidenciar en la comunicación de citación a diligencia de descargos, tiene fecha 20 de mayo de 2019 y citan al trabajador para que se presente el día 21 de mayo de 2019, solo le dan un día para la preparación de la defensa y allegar las pruebas necesarias para controvertir los cargos imputados, periodo de tiempo muy corto para que el trabajador preparara su defensa, en vista de que no se aportó Reglamento Interno de Trabajo, no se puede establecer si este determina cual es el periodo probatorio mínimo para estos casos, por ende, en materia procesal se debe acudir a la integración residual, es decir, se debe buscar la norma específica que verse sobre la materia en cuestión, para el caso, sería el Código Procesal Laboral, que tampoco establece un periodo específico al respecto, entonces, por

RESOLUCION NÚMERO
(1866) DE 2020
23 SEP 2020

Por medio del cual se resuelve una solicitud de Autorización de Terminación de Vínculo laboral de trabajador en Situación de Discapacidad

remisión normativa se debe acudir al Código general del Proceso que en sus artículos 212 y 213, establece un término probatorio de 10 días, tomando en consideración la sanción que se pretende aplicar que para el caso en concreto, es la máxima establecida, el despido.

5. *El pronunciamiento definitivo de las autoridades competentes mediante un acto motivado y congruente:* Revisado el expediente no se observa documento alguno, donde el empleador se pronuncie sobre la decisión del proceso disciplinario realizado al trabajador **LUIS ALBERTO VELASCO VARGAS (No Cumple)**.
6. *La imposición de una sanción proporcional a los hechos que la motivaron:* No se observa documento alguno, donde el empleador imponga sanción. **(No Cumple)**.
7. *La posibilidad de que el encartado pueda controvertir, mediante los recursos pertinentes, todas y cada una de las decisiones:* Revisado el expediente no se evidencia documento alguno donde señale que la empresa informe a la trabajadora la oportunidad de utilizar los mecanismos que le permitan controvertir las decisiones adoptadas. **(No cumple)**

CASO CONCRETO

Una vez analizados los fundamentos de orden de derecho y de hecho, conforme a los pronunciamientos jurisprudenciales existentes, corresponde a este despacho emitir acto administrativo tendiente a resolver la petición del empleador **SIICEM S.A.S.**, en contra del trabajador **LUIS ALBERTO VELASCO VARGAS**.

En el caso sub examine, se evidencia después del detallado análisis de la parte procedimental que no se aplicó de manera estricta el procedimiento disciplinario laboral, que exige la Corte Constitucional (Sentencia S-593 de 2014), para validar la justa causa que permita dar por terminada la relación laboral. Así las cosas, no basta para el empleador cumplir con citar a descargos a un trabajador, para luego determinar la comisión de una causal de justa causa, sino que todo el proceso sancionatorio desarrollado, debe ajustarse a un procedimiento propio, el cual fue diseñado para amparar de garantías al trabajador encausado, haciendo efectivos los derechos constitucionales y legales a la defensa a controvertir la prueba y al debido proceso, so pena de viciar lo actuado y que de estas diligencias no se pueda desprender una sanción válida, dentro del ordenamiento legal.

La jurisprudencia ha señalado, que el hecho de que el artículo 29 de la Constitución Política disponga que el debido proceso se aplica a toda clase de actuaciones policiales y administrativas, implica que, en todos los casos donde se haga uso de la facultad disciplinaria, entendiéndose esta como la prerrogativa de un sujeto para imponer sanciones o castigos, deben ser observados los requisitos o formalidades mínimas que integran el debido proceso, en tal virtud, ha determinado que este mandato no solo involucra u obliga a las autoridades públicas en el sentido amplio de este término, sino a particulares que se arrogan esta facultad, como una forma de mantener un principio de orden al interior de sus organizaciones.

No podría entenderse como, semejante garantía reconocida al ser humano frente a quien goza o evalúa su conducta, pudiera ser exigible únicamente al Estado, también los particulares, cuando se hallen en posibilidad de aplicar sanciones o están obligados por la Constitución a observar las reglas del debido proceso, que es un derecho fundamental de la persona, la que da en su integridad los fundamentos y postulados, que a esa garantía sean aplicados, se deben entonces examinar las

Por medio del cual se resuelve una solicitud de Autorización de Terminación de Vínculo laboral de trabajador en Situación de Discapacidad

pruebas para ejercer el derecho a la defensa-contradicción, habiendo sido oído y examinadas las pruebas que obran en su contra y en su favor.

Por último, es importante resaltar que como quiera que las justas causas dentro del presente no son evidentes sino discutibles; no estamos facultados para declarar derechos en virtud del artículo 486 del C. S. T., frente a la situación fáctica descrita y después de examinar el plenario, este despacho, procederá a no autorizar la terminación de la relación laboral, en los términos expresados en apartes anteriores y en todo caso, sin que esta Coordinación invada las competencias privativas, reservadas a las autoridades judiciales y a la jurisdicción ordinaria laboral.

En mérito de lo anteriormente expuesto este Despacho:

RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO: NO AUTORIZAR la solicitud de despido del trabajador LUIS ALBERTO VELASCO VARGAS, identificado con cédula de ciudadanía No.1.026.293.273, radicada por JAIME ROMÁN RIVERA, identificado con cédula de ciudadanía No.91.473.948, en calidad de Representante Legal de la empresa SIICEM S.A.S., o quien haga sus veces, con Nit. 900.186.123-0, de conformidad con lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.

ARTÍCULO SEGUNDO: INFORMAR a las partes interesadas que contra el presente acto administrativo proceden los recursos de reposición y en subsidio el de apelación, los cuales deberán interponerse ante el Coordinador del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites y ante la Directora Territorial Bogotá, respectivamente, 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, de conformidad con el artículo 76 y siguientes de la ley 1437 de 2011.

ARTÍCULO TERCERO: NOTIFICAR el presente acto administrativo a los jurídicamente interesados en los términos establecidos en la ley 1437 de 2011 de la siguiente manera:

1. Al Representante Legal de la empresa, Calle 53 No.59-53 – Bogotá
Correo electrónico: gerencia@siicem.com
2. Al trabajador, Calle 80 Bis A Sur No.16P-48 – Bogotá
Correo electrónico luis-avv@hotmail.com

NOTIFÍQUESE y CÚMPLASE



IVAN MANUEL ARANGO PAEZ
Coordinador

Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de la Dirección Territorial de Bogotá D.C.

33

3