

REPÚBLICA DE COLOMBIA



MINISTERIO DEL TRABAJO

RESOLUCION NÚMERO 651

DE 2023

(FEBRERO 28)

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

EL SUSCRITO INSPECTOR DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL 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 3455 del 16 de noviembre de 2021, artículo 26 de la ley 361 de 1997 y demás normas concordantes y

CONSIDERANDO

Que mediante radicado No. **11EE2018741100000004745** de fecha **9 de febrero de 2018**, la compañía **INVERSIONES PORTUS SAS**, identificado con NIT No. **900.534.284-1** a través de Representante legal **EMERSON DIAZ PINZON**, solicita autorización para dar por terminado el contrato de trabajo con justa causa con la trabajadora **LEIDY JOHANNA TAVERA TRASLAVIÑA**, identificada con cédula de ciudadanía No. **52.749.399**.

ACTUACIONES ADMINISTRATIVAS

Mediante **Auto No.753** de fecha **9 de febrero de 2018**, la Coordinación del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de la Dirección Territorial Bogotá, asignó al Inspector de Trabajo **CARLOS ARTURO RIVEROS MARTINEZ** el trámite solicitado radicado No. **11EE2018741100000004745** de fecha **9 de febrero de 2018**, de la compañía **INVERSIONES PORTUS SAS**, identificado con NIT No. **900.534.284-1** a través de Representante legal, **EMERSON DIAZ PINZON**, sobre solicitud autorización para dar por terminado el contrato de trabajo con justa causa con el trabajador **LEIDY JOHANNA TAVERA TRASLAVIÑA**, identificada con cédula de ciudadanía No. **52.749.399**

Que la Solicitud presenta por el empleador no registra dirección electrónica física ni correo electrónico la solicitante ni de la trabajadora

Consultado el gestor documental tampoco se registra teléfono ni correo electrónico.

En cumplimiento a lo establecido en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, me permito precisarle lo siguiente “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) ...”

No obstante, quienes fueron despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización

RESOLUCION NÚMERO 651 DE 2023
(FEBRERO 28)

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

equivalente a 180 días de salario sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de conformidad con el Código sustantivo del trabajo y demás normas que modifiquen, adicionen, complementen o aclaren.

Sin embargo, 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”*.

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, en especial las contenidas en la Ley 361 de 1997 y, siempre y cuando se den los presupuestos y garantías de los derechos fundamentales.

Presupuestos que deben acompañarse con la solicitud; y que en este caso no obran en el trámite, contraviniendo lo dispuesto. Quiere decir esto que el inspector no puede convertirse en determinador de la prueba cuando ella debe estar incursa en la solicitud. El inspector no puede dentro de estos trámites, siendo el garante de los derechos del trabajador, *requerirlo para que aporte una prueba donde la carga le corresponde al empleador, tampoco le corresponde decretarlas de oficio o a petición de parte, máxime cuando se trata de una simple solicitud a la que deben acompañarse unos requisitos elementales para el estudio del trámite.*

Con fundamento en lo anterior, corresponde a este despacho entrar a analizar y revisar de manera minuciosa los documentos aportados para así proceder a emitir la decisión que en derecho corresponda y/o a dar la respuesta pertinente

Revisado el expediente se encuentra, que los documentos presentados no son suficientes para atender la solicitud, teniendo la carga de la prueba la parte solicitante, para el caso en concreto debió aportar los medios probatorios que establezcan que, en efecto, la empresa ha cumplido con todos los procedimientos señalados y que se han agotado todas las instancias y/o procedimientos de recuperación, rehabilitación del trabajador y la observancia de los derechos y las garantías fundamentales. Ante esta situación la normatividad a aplicar es la Ley 361 de 1997 y conforme a l respeto de todos los derechos y garantías del trabajador.

En este orden de ideas, se hace necesario establecer las dos condiciones mencionadas, es decir, de un lado el estado de salud del trabajador y por otro la(s) conducta(s) desplegadas por el trabajador y que son consideradas como posibles justas causas por el empleador.

FUNDAMENTOS DE LA SOLICITUD

La anterior petición fue sustentada en los siguientes términos:

RESOLUCION NÚMERO 651 DE 2023
(FEBRERO 28)

HOJA No 3

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

(...)

JUSTA CAUSA PARA TERMINAR EL CONTRATO CON JUSTA CAUSA

Debido a la reiteración de faltas por parte de la trabajadora y en especial a la situación descrita en los numerales 9 y 10 del cuadro "cronológico de sanciones" solicitamos la terminación del contrato de trabajo con justa causa con fundamento en los siguientes:

Según el artículo código sustantivo del trabajo 62 terminación del contrato de por justa causa. Modificado por el artículo séptimo decreto 2351 de 1965. El nuevo texto es el siguiente son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo..."2. todo acto de violencia injuria malos tratos o grave indisciplina En qué incurra el trabajador en sus labores contra el empleador los miembros de su familia el personal directivo con los compañeros de trabajo"

De igual forma el artículo 47 Reglamento interno de trabajo: "c) agresión verbal o física llevada a cabo entre compañeros de trabajo o con sus superiores o contra los directivos o asesores externos.... e) incumplir las órdenes e instrucciones particulares o especiales"

De igual forma el contrato de trabajo suscrito por el empleado indica cláusula " Sexta son justas causas para dar por terminado unilateralmente este contrato por cualquiera de las partes las enunciadas en los artículos 62 y 63 del código sustantivo del trabajo; y además por parte del empleado las faltas que para el efecto se califiquen como graves en el espacio reservado para las cláusulas adicionales en el presente contrato"

Por lo anterior consideramos que de acuerdo a la ley laboral a nuestro proceso disciplinario interno dentro del marco en el reglamento interno de trabajo las cláusulas contractuales y las específicas indicaciones del empleador la presente solicitud es procedente."

1	26/02/2013	Incumplimiento a sus funciones Irrespeto a sus compañeros de trabajo por radio y clientes	Llamado de atención
2	10/11/2014	Incumplimiento a sus funciones Irrespeto a sus compañeros de trabajo por radio y clientes	Llamado de atención
3	17/02/2016	Incumplimiento a sus funciones, no realizar el aseo correctamente en una habitación, por lo tanto, se genero una queja de un cliente.	Acta descargos, llamado de atención verbal
4	08/04/2016	Falta de trabajo en equipo y como consecuencia la mala prestación de un servicio.	Llamado de atención
5	07/06/2016	No obedecer la orden impartidas por su jefe, creando conflictos con sus compañeros.	Llamado de atención
6	24/08/2016	Incumpliendo a sus funciones al No reportar el servicio de una habitación en el sistema	Sanción 1 día
7	30/09/2016	Faltar al respeto de un superior	Sanción 3 días
8		Incumplimiento a sus funciones, al dejar de entregar vueltas a un cliente	Acta descargos, llamado de atención verbal
9	30/10/2017	La trabajadora mantiene relaciones sentimentales con un compañero de trabajo, el señor Edwin Ochoa, esto está Prohibido según indicación escrita expresa por el empleador, firman el "enterado los trabajadores. (Documento adjunto).	Se genera la presente solicitud de autorización de despido al Ministerio de Trabajo.

RESOLUCION NÚMERO 651 DE 2023
(FEBRERO 28)

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

10	30/10/2017	Debido a lo anterior, se ha incurrido en otras faltas graves, ya que se presentaron agresiones verbales dentro del Establecimiento y amenazas de muerte a una compañera de trabajo. Lo anterior, debidamente probado y aceptado por los trabajadores implicados en esta situación (Descargos adjuntos). También se prueba con la Denuncia Penal en contra de la trabajadora LEYDY TAVERA por parte de una compañera de trabajo.	Se genera la presente solicitud de autorización de despido al Ministerio de Trabajo.
----	------------	---	--

ESTADO MEDICO DE LA TRABAJADORA:

La trabajadora está en proceso de Calificación de Origen por presunta enfermedad laboral, documentos adjuntos

ITEM	FECHA	DIAGNOSTICO	DÍAS INCAPACIDAD
1	14/08/2014	Contusión rodilla	Incapacidad 1 día
2	26/09/2016	Bursitis de hombro	Incapacidad por 4 días
3	18/10/2016	Mialgia	Incapacidad 1 día
4	28/10/2016	Varices Pélvicas	Incapacidad por 3 días
5	01/11/2016	Síndrome de manguito rotatorio	Incapacidad por 2 días
6	23/11/2016	Bursitis de hombro, Tenosinovitis de flexores de carpo derecho	Incapacidad por 3 días
7	21/01/2017	Venas varicosas en miembros inferiores sin ulcera	Incapacidad por 15 días
8	05/02/2017	Lumbago no especificado	Incapacidad por 6 días
9	16/02/2017	Dolor de miembro	Incapacidad 1 día
10	15/03/2017	Contusión otra parte de la pierna	Incapacidad por 3 días
11	03/04/2017	Lumbago no especificado	Incapacidad por 1 día
12	04/08/2017	Lumbago no especificado	Incapacidad por 2 días
13	15/08/2017	Lumbago no especificado	Incapacidad por 3 días
14	24/08/2017	Trastorno de disco lumbar y otros	Incapacidad por 3 días

(...)

Total, Folios cinco (05) anexos ochenta y tres (83)

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 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".

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

Posteriormente, el 8 de septiembre de 2020 este ente Ministerial expide la Resolución No.1590 "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 mediante Edición No. 51.432, el día 9 de septiembre de 2020.

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 torna 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".

En cuanto a la estabilidad reforzada, la Corte Constitucional en Sentencia T-589 del 21 de septiembre de 2017, Magistrado Ponente doctor ALBERTO ROJAS RÍOS, señala:

(...)

4.3. En sede de control concreto, la Corte Constitucional ha señalado que el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada, si bien fue establecido en favor de todos los trabajadores (art. 53 C.P.), adquiere una relevancia especial cuando el trabajador es un sujeto que se encuentra en condición de invalidez o en situación de debilidad manifiesta por su situación física, síquica o sensorial, en tanto se trata de sujetos que han sido tradicionalmente discriminados y marginados. Ello se debe a "la estrecha relación que guarda este

RESOLUCION NÚMERO 651 DE 2023
(FEBRERO 28)

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

asunto con el principio constitucional de igualdad material y prohibición de la discriminación, de solidaridad y del derecho a la estabilidad en el empleo¹.

Así, la Corte Constitucional ha establecido que el derecho a la estabilidad laboral reforzada consiste en “ (i) el derecho a conservar el empleo; (ii) a no ser despedido en razón de la situación de vulnerabilidad; (iii) a permanecer en el empleo hasta que se requiera y siempre que no se configure una causal objetiva que conlleve la desvinculación del mismo y; (iv) a que la autoridad laboral competente autorice el despido, con la previa verificación de la estructuración de la causal objetiva, no relacionada con la situación de vulnerabilidad del trabajador, que se aduce para dar por terminado el contrato laboral, so pena que, de no establecerse, el despido sea declarado ineficaz².”

En este sentido, la jurisprudencia constitucional ha considerado que el derecho a la estabilidad laboral reforzada no se predica únicamente de las personas en situación de invalidez, “sino de todos aquellos que (i) tengan una afectación en su salud; (ii) esa circunstancia les “impida[fa] o dificult[e] sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares”; y se tema que, (iii) en esas condiciones particulares, puedan ser discriminados por ese solo hecho³.. (Negritas fuera de texto)
(...)

En sentencia T447 de 2013, la Corte Constitucional se pronuncia frente a los casos de terminación de la relación laboral de trabajadores en estado de discapacidad, cuando se presenta una eventual justa causa, así: “Conforme a la jurisprudencia constitucional, la Sala advierte que todo despido de un trabajador discapacitado debe contar con la autorización previa de la autoridad de trabajo correspondiente. Sin dicho 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. El precedente ha indicado que el pago de la compensación no otorga eficacia al despido, en la medida que no protege el derecho a la estabilidad laboral reforzada de las personas discapacitadas. De hecho, las Salas de Revisión han subrayado que “ninguna actuación del empleador torna en eficaz el despido de un trabajador en situación de discapacidad si no existe autorización de la autoridad competente”.

Este requisito consiste en que el Inspector del Trabajo tiene el deber de autorizar o no el despido del trabajador, analizando si existe la justa causa alegada por el patrono o si tal decisión resolutoria obedece a la discapacidad del empleado. El permiso no es una mera formalidad puesto que se estableció con el fin de que la autoridad administrativa respectiva verifique que cuando el empleador despide a un trabajador discapacitado no está vulnerando los derechos de una persona que cuenta con especial protección constitucional. De esta manera la sentencia C-531 de 2000 señaló que: “(...) la autorización de la oficina de Trabajo para proceder al despido o terminación del contrato de trabajo debe entenderse como una intervención de la autoridad pública encargada de promover y garantizar el derecho al trabajo según el ordenamiento jurídico nacional e internacional vigente sobre estas materias, para corroborar la situación fáctica que describe dicha causa legal de despido y proteger así al trabajador (...)”.

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 recalcado 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

¹ Respecto de la procedencia de la acción de tutela para la protección de personas con limitaciones físicas, mentales o sensoriales se puede consultar entre otras, las Sentencia T-819 de 2008 y T-125 de 2009.

² Sentencias T-337 y T-791 de 2009, T-118 de 2010, T-002 de 2011 y T-320 de 2016.

³ Sentencia T-784 de 2009, en esta ocasión la Corte afirmó que “la protección laboral reforzada no sólo se predica de quienes tienen una calificación que acredita su condición de discapacidad o invalidez. Esta protección aplica también para 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”.

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

vulnerabilidad en la que se encuentran los trabajadores disminuidos. Así: "(i) no procede el despido de una persona en situación de discapacidad sin que exista autorización del Ministerio de Trabajo, (ii) cuando el empleador alega justa causa, el Ministerio debe verificar si la causal alegada es justa o no, esto con la finalidad de proteger al trabajador que se encuentra en situación de discapacidad, (iii) el Ministerio no puede evadir su responsabilidad refugiándose en una presunta justa causa y (iv) aun existiendo indemnización, no procede el despido sin previa autorización".

"3.3.4. En suma, cuando se comprueba que el empleador (a) despidió a un trabajador que se encuentra en estado de debilidad manifiesta o en estado de vulnerabilidad, situación que se evidencia a través de factores que afectan su salud, bienestar físico, mental o fisiológico; (b) sin solicitar la autorización de la oficina del trabajo; (c) conociendo de la situación de discapacidad del empleado, hecho que se demuestra o se encuentra probado por cualquier medio de convicción, y (d) no lograra desvirtuar la presunción de despido discriminatorio que existe a favor del trabajador discapacitado. El juez que conozca del asunto tiene el deber prima facie de reconocer al empleado: en primer lugar, la ineficacia de la terminación o del despido laboral; en segundo lugar, el derecho a ser reintegrado a un cargo que ofrezca condiciones iguales o mejores que las del cargo desempeñado hasta su desvinculación; en tercer lugar, el derecho a recibir capacitación para cumplir con las tareas de su nuevo cargo, si es el caso (art. 54, C.P.) y, en cuarto lugar, el derecho a recibir una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario".

(...)

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."** (Negrilla fuera de texto)

(...)

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.

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, en sea limitándola o encausándola.

RESOLUCION NÚMERO 651 DE 2023
(FEBRERO 28)

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

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 en condición de discapacidad o debilidad manifiesta, la jurisprudencia ha recalcado 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 está atribuida a los Jueces. Sin embargo, corresponde al despacho evaluar si la justa causa de terminación del vínculo laboral existente entre el empleador **INVERSIONES PORTUS SAS** y la trabajadora **LEIDY JOHANNA TAVERA TRASLAVIÑA**, soporta los criterios exigidos por la H. Corte Constitucional, en su reiterada doctrina.

En la 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:

"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

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

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 correspondiente⁴.

(...)

....., la jurisprudencia constitucional ha establecido el conjunto de elementos mínimos que debe contemplar el Reglamento Interno de Trabajo al regular el procedimiento para la imposición de las sanciones disciplinarias que en él se contemplan, entre los que se encuentran (i) la comunicación formal de la apertura del proceso disciplinario a la persona a quien se imputan las conductas posibles de sanción, (ii) 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. Acá debe recordarse que el mismo Código Sustantivo del Trabajo dispone que tanto la conducta como su respectiva sanción debe encontrarse previamente consagradas en el Reglamento Interno del Trabajo, (iii) el traslado al imputado de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados, (iv) 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, (v) el pronunciamiento definitivo del patrono mediante un acto motivado y congruente, (vi) la imposición de una sanción proporcional a los hechos que la motivaron; y (vii) la posibilidad que el trabajador pueda controvertir, mediante los recursos pertinentes, todas y cada una de las decisiones ya sea ante el superior jerárquico de aquél que impone la sanción como la posibilidad de acudir a la jurisdicción laboral ordinaria⁵.

En este orden de ideas, la Sala Plena de esta Corporación entiende que la interpretación acorde con los postulados constitucionales del artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo, es aquella que impone al empleador que, en forma previa a la imposición de cualquier sanción contenida en el Reglamento del Trabajo, debe garantizarse el respeto de las garantías propias del debido proceso, de conformidad con lo dispuesto en la presente providencia.

(...)

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 **INVERSIONES PORTUS SAS**, representado por la representante legal **ENERSON DIAZ PINZON**, respecto de el trabajador **LEIDY JOHANNA TAVERA TRASLAVIÑA**, de dar por terminado el contrato de trabajo, por configurarse una justa causa contemplada de acuerdo a lo señalado por el representante legal de la solicitantes perentorio en relación con lo manifestado:

(...)

JUSTA CAUSA PARA TERMINAR EL CONTRATO CON JUSTA CAUSA

Debido a la reiteración de faltas por parte de la trabajadora y en especial a la situación descrita en los numerales 9 y 10 del cuadro "cronológico de sanciones" solicitamos la terminación del contrato de trabajo con justa causa con fundamento en los siguientes:

⁴ Sentencia T-433 de 1998.

⁵ *Ibidem*. Reiterada por la sentencia T-917 de 2006.

RESOLUCION NÚMERO 651 DE 2023
(FEBRERO 28)

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

Según el artículo código sustantivo del trabajo 62 terminación del contrato de por justa causa. Modificado por el artículo séptimo decreto 2351 de 1965. El nuevo texto es el siguiente son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo... "2. todo acto de violencia injuria malos tratos o grave indisciplina En qué incurra el trabajador en sus labores contra el empleador los miembros de su familia el personal directivo con los compañeros de trabajo"

De igual forma el artículo 47 Reglamento interno de trabajo: "c) agresión verbal o física llevada a cabo entre compañeros de trabajo o con sus superiores o contra los directivos o asesores externos.... e) incumplir las órdenes e instrucciones particulares o especiales"

De igual forma el contrato de trabajo suscrito por el empleado indica cláusula " Sexta son justas causas para dar por terminado unilateralmente este contrato por cualquiera de las partes las enunciadas en los artículos 62 y 63 del código sustantivo del trabajo; y además por parte del empleado las faltas que para el efecto se califiquen como graves en el espacio reservado para las cláusulas adicionales en el presente contrato"

Por lo anterior consideramos que de acuerdo a la ley laboral a nuestro proceso disciplinario interno dentro del marco en el reglamento interno de trabajo las cláusulas contractuales y las específicas indicaciones del empleador la presente solicitud es procedente."

1	26/02/2013	Incumplimiento a sus funciones Irrespeto a sus compañeros de trabajo por radio y clientes	Llamado de atención
2	10/11/2014	Incumplimiento a sus funciones Irrespeto a sus compañeros de trabajo por radio y clientes	Llamado de atención
3	17/02/2016	Incumplimiento a sus funciones, no realizar el aseo correctamente en una habitación, por lo tanto, se genero una queja de un cliente.	Acta descargos, llamado de atención verbal
4	08/04/2016	Falta de trabajo en equipo y como consecuencia la mala prestación de un servicio.	Llamado de atención
5	07/06/2016	No obedecer la orden impartidas por su jefe, creando conflictos con sus compañeros.	Llamado de atención
6	24/08/2016	Incumpliendo a sus funciones al No reportar el servicio de una habitación en el sistema	Sanción 1 día
7	30/09/2016	Faltar al respeto de un superior	Sanción 3 días
8		Incumplimiento a sus funciones, al dejar de entregar vueltas a un cliente	Acta descargos, llamado de atención verbal
9	30/10/2017	La trabajadora mantiene relaciones sentimentales con un compañero de trabajo, el señor Edwin Ochoa, esto está Prohibido según indicación escrita expresa por el empleador, firman el "enterado los trabajadores. (Documento adjunto).	Se genera la presente solicitud de autorización de despido al Ministerio de Trabajo.
10	30/10/2017	Debido a lo anterior, se ha incurrido en otras faltas graves, ya que se presentaron agresiones verbales dentro del Establecimiento y amenazas de muerte a una compañera de trabajo. Lo anterior, debidamente probado y aceptado por los trabajadores implicados en esta situación (Descargos adjuntos). También se prueba con la Denuncia Penal en contra de la trabajadora LEYDY TAVERA por parte de una	Se genera la presente solicitud de autorización de despido al Ministerio de Trabajo.

RESOLUCION NÚMERO 651 DE 2023
(FEBRERO 28)

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

	compañera	de	trabajo.	
--	-----------	----	----------	--

ESTADO MEDICO DE LA TRABAJADORA:

La trabajadora está en proceso de Calificación de Origen por presunta enfermedad laboral, documentos adjuntos

ITEM	FECHA	DIAGNOSTICO	DÍAS INCAPACIDAD
1	14/08/2014	Contusión rodilla	Incapacidad 1 día
2	26/09/2016	Bursitis de hombro	Incapacidad por 4 días
3	18/10/2016	Mialgia	Incapacidad 1 día
4	28/10/2016	Varices Pélvicas	Incapacidad por 3 días
5	01/11/2016	Síndrome de manguito rotatorio	Incapacidad por 2 días
6	23/11/2016	Bursitis de hombro, Tenosinovitis de flexores de carpo derecho	Incapacidad por 3 días
7	21/01/2017	Venas varicosas en miembros inferiores sin ulcera	Incapacidad por 15 días
8	05/02/2017	Lumbago no especificado	Incapacidad por 6 días
9	16/02/2017	Dolor de miembro	Incapacidad 1 día
10	15/03/2017	Contusión otra parte de la pierna	Incapacidad por 3 días
11	03/04/2017	Lumbago no especificado	Incapacidad por 1 día
12	04/08/2017	Lumbago no especificado	Incapacidad por 2 días
13	15/08/2017	Lumbago no especificado	Incapacidad por 3 días
14	24/08/2017	Trastorno de disco lumbar y otros	Incapacidad por 3 días

(...)

Total, Folios cinco (05) anexos ochenta y tres (83)

Por lo tanto, este despacho procede hacer un análisis detallado al proceso disciplinario realizado a la trabajadora LEIDY JOHANNA TAVERA TRASLAVIÑA, con el fin de establecer si los presupuestos establecidos en la Sentencia C593 de 2014 se cumplen, para el caso particular, el solicitante aportó documentación correspondiente a diligencias de descargos a saber:

1. "La comunicación formal de la apertura del proceso disciplinario a la persona a quien se imputan las conductas posibles de sanción": No se observa en los documentos aportados por el empleador comunicación de apertura de trámite de proceso disciplinario con el pleno de formalidades referidos, citando la trabajadora a diligencia de descargos. No se aportó **(No se cumple)**
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" : No se aportó **(No se cumple)**

RESOLUCION NÚMERO 651 DE 2023
(FEBRERO 28)

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

3. El "traslado al imputado de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados". No se aportó (**No se cumple**)
4. En cuanto a la "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 aportó (**No se cumple**)
5. El "pronunciamiento definitivo de las autoridades competentes mediante un acto motivado y congruente". No obra documento de terminación de contrato de justa causa no se evidencia documento pronunciamiento definitivo de la autoridad competente mediante acto motivado y congruente de las resultas del proceso disciplinario No se aportó (**No se cumple**)
6. Referente a "la imposición de una sanción proporcional a los hechos que la motivaron": dentro de los soportes aportados por el empleador sobre las diligencias realizadas a la trabajadora. No se aportó (**No se cumple**).
7. En cuanto a: "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 el empleador informe al trabajador de manera expresa la oportunidad de utilizar los mecanismos que le permitan controvertir las decisiones adoptadas es decir los recursos que proceden y ante quien o quienes se interponen y el termino en el cual pueden ser interpuestos (doble instancia) No se aportó (**No se cumple**)

En el caso sub examine, se evidencia después del detallado análisis de la parte procedimental que no se aplicó 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 judiciales y administrativas, implica que, en todos los casos donde se haga uso de la facultad disciplinaria, entiéndase 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, derecho de defensa y contradicción, 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 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 medio del cual se resuelve una solicitud de Autorización de Terminación de Vínculo laboral de trabajador en Situación de Discapacidad

Aun cuando el artículo 29 de la Constitución confiere al legislador la facultad de diseñar las reglas del debido proceso y la estructura probatoria de los procesos, no es menos cierto que dicha norma impone a aquél la necesidad de observar y regular ciertas garantías mínimas en materia probatoria.

Como algo consustancial al derecho de defensa, debe el legislador prever que en los procesos se reconozcan a las partes los siguientes derechos: i) el derecho para presentarlas y solicitarlas; ii) el derecho para controvertir las pruebas que se presenten en su contra; iii) el derecho a la publicidad de la prueba, pues de esta manera se asegura el derecho de contradicción; iv) el derecho a la regularidad de la prueba, esto es, observando las reglas del debido proceso, siendo nula de pleno derecho la obtenida con violación de éste; v) el derecho a que de oficio se practiquen las pruebas que resulten necesarias para asegurar el principio de realización y efectividad de los derechos; y vi) el derecho a que se evalúen por el juzgador las pruebas incorporadas al proceso.

Así las cosas, atendiendo los derechos y garantías fundamentales de los trabajadores con cimiento en lo acreditado por la solicitante atendiendo los preceptos de indubio pro operario y en el entendido que *el permiso no es una mera formalidad puesto que se estableció con el fin de que la autoridad administrativa respectiva verifique que cuando el empleador despide a un trabajador discapacitado no está vulnerando los derechos de una persona que cuenta con especial protección constitucional. De esta manera la sentencia C-531 de 2000 señaló que: "(...) la autorización de la oficina de Trabajo para proceder al despido o terminación del contrato de trabajo debe entenderse como una intervención de la autoridad pública encargada de promover y garantizar el derecho al trabajo según el ordenamiento jurídico nacional e internacional vigente sobre estas materias, para corroborar la situación fáctica que describe dicha causa legal de despido y proteger así al trabajador (...)"*.

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 recalcado 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. Así: "(i) no procede el despido de una persona en situación de discapacidad sin que exista autorización del Ministerio de Trabajo, (ii) cuando el empleador alega justa causa, el Ministerio debe verificar si la causal alegada es justa o no, esto con la finalidad de proteger al trabajador que se encuentra en situación de discapacidad, (iii) el Ministerio no puede evadir su responsabilidad refugiándose en una presunta justa causa y (iv) aun existiendo indemnización, no procede el despido sin previa autorización". En consecuencia y conforme a lo selalado, habrá de denegarse la presente solicitud como en efecto se dispondrá

Por último, es importante resaltar que como quiera que las justas causas dentro del presente son discutibles; no estamos facultados para declarar derechos ni dirimir controversias cuya decisión está atribuida a los Jueces, 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 Inspección de Trabajo invada las competencias privativas, reservadas a las autoridades judiciales y a la jurisdicción ordinaria laboral.

En mérito de lo anteriormente expuesto este Despacho:

RESUELVE:

RESOLUCION NÚMERO 651 DE 2023
(FEBRERO 28)

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

ARTÍCULO PRIMERO: NO AUTORIZAR la solicitud de terminación de la relación laboral con el trabajador **LEIDY JOHANNA TAVERA TRASLAVIÑA**, identificada con cédula de ciudadanía No. 52.749.399, radicado 11EE2018741100000004745 de fecha 9 de febrero de 2018 presentada por **ENERSON DIAZ PINZON**, Representante legal del empleador **INVERSIONES PORTUS SAS**, identificado con Nit. 900.534.284-1 de conformidad con lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.

ARTÍCULO SEGUNDO: INFORMAR a los jurídicamente interesados que contra el presente acto administrativo procede el recurso de reposición ante esta Inspección del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites y/o de apelación ante la Dirección Territorial de Bogotá D.C., el cual deberá interponerse 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 la publicación, según el caso, de conformidad con el artículo 76 y siguientes de la ley 1437 de 2011 en el horario de 7:00 a.m. a 3:30 p.m.. Única y exclusivamente a través del correo solucionesdocumental@mintrabajo.gov.co

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:

A la Representante legal del empleador **INVERSIONES PORTUS SAS**, Carrera 7 No. 168-51

A la trabajadora, **LEIDY JOHANNA TAVERA TRASLAVIÑA** No aportó dirección

NOTIFÍQUESE y CÚMPLASE

CARLOS ARTURO RIVEROS MARTINEZ
Inspector de Trabajo y Seguridad Social
Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de la

Proyectó y Revisó: C Riveros