

REPÚBLICA DE COLOMBIA



MINISTERIO DEL TRABAJO

RESOLUCION NÚMERO 4914 DE 2022

(DICIEMBRE 12)

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

EL SUSCRITO INSPECTOR DE TRABAJO DEL GRUPO DE ATENCIÓN AL CIUDADANO Y TRAMITES 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, ART. 26 DE LA LEY 361 DE 1997, LEY 1437 DE 2011 Y DEMÁS NORMAS CONCORDANTES

CONSIDERANDO

Mediante petición radicada con el No. 11EE2019741100000032801 de fecha 23 de septiembre de 2019, el empleador **CARLOS FELIPE DUARTE MALAVER**, en su calidad de Apoderado de **COMERCIALIZADORA NACIONAL S.A.S.** Nit 830.040.709-5, solicitó permiso o autorización para la terminación del contrato de trabajo entre dicho empleador y el trabajador **OTTO FERNANDO PEREZ VILLA**, identificado con la Cedula de Ciudadanía No. 79.644.111

El mencionado peticionario fundamenta su solicitud teniendo en cuenta Frente a la gravedad de la falta cometida por el Sr. OTTO FERNANDO PEREZ VILLA, de la cual se tiene las pruebas Claras como el correo enviado por el señor a su compañera para que esta de forma indisciplinada e irresponsable engañara a la compañía, es de observar que, tanto el Código Sustantivo del Trabajo como el Reglamento Interno de Trabajo, establecen cuales son las obligaciones y prohibiciones de los trabajadores.

La conducta aquí descrita relacionada con el engaño del trabajador a Empresa, así como el incumplimiento de la jornada de trabajo, se enmarca dentro de lo establecido en el Código Sustantivo del Trabajo, artículos 56,58 y 60, en el Reglamento Interno de Trabajo, en el capítulo de obligaciones y prohibiciones de los trabajadores, y en las demás normas concordantes y reglamentarias.

Por lo anterior, es claro para la empresa y conforme el material probatorio que el Sr. OTTO FERNANDO PEREZ VILLA incumplió con sus obligaciones e incurrió en las prohibiciones establecidas, tanto contractuales como reglamentarias, en el sentido de:

Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso del empleador, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo, (prohibición contemplada en el código sustantivo artículo 60 # 4 y artículo 78 de Reglamento interno de la empresa)

Así mismo esta falta tan grave tiene concordancia con las siguientes normas:

ARTICULO 58 C.S.T y ARTICULO 75 R.I.T. obligaciones especiales del trabajador:

1) Realizar personalmente la labor, en los términos estipulados; observar los preceptos del reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular la impartan el empleador o sus representantes, según el orden jerárquico establecido.

(DICIEMBRE 12)

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

ARTICULO 79. Son también prohibiciones especiales del trabajador:

23) No dar aviso oportuno a la Empresa en casos de faltas al trabajo, por cualquier causa.

ARTICULO 82 Reglamento Interno de Trabajo, Constituyen Faltas Graves.

4) Violación grave por parte del trabajador de las obligaciones Contractuales o reglamentarias.

• Incurrir en un acto de grave indisciplina al solicitarle a su compañera de ruta que lo cubriera ante su jefe, pidiéndole engañar afirmando que usted se encontraba visitando otro cliente

ARTICULO 76. Son también obligaciones especiales del trabajador:

1) Suministrar inmediatamente y ajustándose a la verdad, las informaciones y datos que tengan relación con el trabajo desempeñado.

2) Ejecutar el contrato de buena fe, con honestidad, honorabilidad y poniendo al servicio de la Empresa toda su atención, capacidad normal de trabajo.

3) Cumplir estrictamente la jornada de trabajo, de acuerdo a /os horarios señalados por la empresa y de conformidad con la naturaleza de sus funciones.

ARTICULO 79. Son también prohibiciones especiales del trabajador:

41) Confiar a otro trabajador sin la expresa autorización correspondiente, la ejecución del propio trabajo.

ARTICULO 82 Reglamento Interno de Trabajo, Constituyen Faltas Graves.

4) Violación grave por parte del trabajador de las obligaciones Contractuales o reglamentarias

De acuerdo con las normas anterior mente expuestas es claro que estas se encuentran tipificadas como faltas graves y conforme al Artículo 62 del Código Sustantivo de Trabajo es causal para la terminación del contrato de trabajo, en su numeral 6.

6. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos. (subrayado fuera de texto).

La solicitud se presenta en once (11) folio y cincuenta y cinco (55) anexos.

SITUACION FACTICA

Mediante Auto No. 5943 de fecha 28 de noviembre de 2019, la Coordinación del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites asignó al Inspector de Trabajo y Seguridad Social CARLOS ARTURO RIVEROS MARTINEZ, con el fin de adelantar el trámite referente a la solicitud de autorización de despido de trabajador en estado de discapacidad solicitado por la empleadora

(DICIEMBRE 12)

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

COMERCIALIZADORA NACIONAL S.A.S. respecto del trabajador **OTTO FERNANDO PEREZ VILLA**, identificado con la Cedula de Ciudadanía No. **79.644.111**

El Inspector de Trabajo y Seguridad Social **CARLOS ARTURO RIVEROS MARTINEZ**, avoca conocimiento con el fin de adelantar el trámite referente a la solicitud de autorización de despido de trabajador en estado de discapacidad solicitado por la empleadora **COMERCIALIZADORA NACIONAL S.A.S.** respecto de el trabajador **OTTO FERNANDO PEREZ VILLA**, identificado con la Cedula de Ciudadanía No. **79.644.111**

Mediante comunicación electrónica de fecha 2 de diciembre de 2019 11:05 a.m., a jhonatan.garcia@outlook.com; rawhideproducts@outlook.com se informó a la empleadora **COMERCIALIZADORA NACIONAL S.A.S.** de la asignación otorgada al mencionado inspector y se le informo que 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 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*”.

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

Por lo que se hacen las siguientes consideraciones si es su decisión continuar con el trámite:

Revisado el expediente se encuentra, que los documentos presentados no son suficientes para atender la solicitud, para el caso en concreto es indispensable 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 de el trabajador. Ante esta situación la normatividad a aplicar es la Ley 361 de 1997.

(DICIEMBRE 12)

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

En consecuencia, se le solicita a la querellante aportar la documentación relacionada a continuación:

1. Certificado de existencia y representación legal y/o registro mercantil reciente.
2. Relación de hechos concomitantes y elementos probatorios sustento de la causa objeto de la solicitud y fundamento legal.
3. Concepto, certificación o dictamen mediante el cual conste que el tratamiento de rehabilitación culminó, o que existe posibilidad de culminarse o no es procedente.
4. Estudio de los puestos de trabajo con el objeto de determinar si efectivamente en la empresa existe o no un cargo acorde a la salud del (a) trabajador (a) (aptitudes físicas y psicológicas) y que los existentes pueden desmejorar la salud del trabajador.
5. Discriminación de los cargos en la empresa.
6. Documento que describa las competencias o funciones de cada cargo o puesto de trabajo relacionado en la nómina, con sus respectivos perfiles, aptitudes físicas, psicológicas, y técnicas con las que debe contar el trabajador que desempeña cada cargo.
7. Documento mediante el cual el empleador pruebe haber agotado todas las posibilidades de reincorporación o reubicación laboral mencionados y que, en los puestos existentes en la empresa, empeorarían la condición de salud del trabajador o que definitivamente con base en las capacidades residuales del trabajador, no existe el puesto de trabajo para ofrecerle conforme a su estado de salud.
8. Copia de los tres últimos aportes al sistema de seguridad social integral y pago de salarios.
9. La dirección actualizada del (a) trabajador (a), número de contacto fijo y móvil y correo a efectos de comunicación y notificación.

Así mismo se comunicará el presente escrito al trabajador(a) para que:

1. Ejercer el derecho de defensa y contradicción dentro del presente trámite administrativo.
2. Aporte al Despacho las demás pruebas que considere necesarias pertinentes y conducentes para el esclarecimiento de los hechos.

De acuerdo con lo anterior se le **solicita** acreditar por intermedio de la oficina de correspondencia de este Ministerio ubicado en la **Carrera 7 No 32 – 63 Piso 2**, dentro de los siguientes **diez (10) días**, contados a partir del recibido de la presente comunicación la documentación arriba señalada, de no satisfacer el requerimiento dentro del mes siguiente se entenderá que desiste de la solicitud presentada.

De igual modo se le informa que la solicitud presentada **será resuelta y atendida de fondo 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, de conformidad con lo establecido en la Ley 962 de 2005.**

DE LAS FUNCIONES ADMINISTRATIVAS DEL MINISTERIO DEL TRABAJO

(DICIEMBRE 12)

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

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, 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 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.

CONSIDERACIONES:

(DICIEMBRE 12)

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

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".

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.

Teniendo en cuenta la fecha en que se presentó la solicitud de autorización de despido, radicada bajo el número **11EE201974110000032801** de fecha **23 de septiembre de 2019** ella deberá ser atendida de acuerdo con la normativa vigente para la época de su presentación: esto es, bajo el régimen de Ley 1437 de 2011 y la Ley 1755 de 2015 Por medio de la cual se regula el Derecho Fundamental de Petición y se sustituye un título del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo la cual establece:

Artículo 17 de la ley 1755 dispone:

"Artículo 17. Peticiones incompletas y desistimiento tácito. En virtud del principio de eficacia, cuando la autoridad constate que una petición ya radicada está incompleta o que el peticionario deba realizar una gestión de trámite a su cargo, necesaria para adoptar una decisión de fondo, y que la actuación pueda continuar sin oponerse a la ley, requerirá al peticionario dentro de los diez (10) días siguientes a la fecha de radicación para que la complete en el término máximo de un (1) mes.

A partir del día siguiente en que el interesado aporte los documentos o informes requeridos, se reactivará el término para resolver la petición.

Se entenderá que el peticionario ha desistido de su solicitud o de la actuación cuando no satisfaga el requerimiento, salvo que antes de vencer el plazo concedido solicite prórroga hasta por un término igual.

Vencidos los términos establecidos en este artículo, sin que el peticionario haya cumplido el requerimiento, la autoridad decretará el desistimiento y el archivo del expediente, mediante acto administrativo motivado, que se notificará personalmente, contra el cual únicamente procede recurso de reposición, sin perjuicio de que la respectiva solicitud pueda ser nuevamente presentada con el lleno de los requisitos legales." (Hasta aquí la disposición en cita)

Como ya se dijo mediante comunicación electrónica de fecha 2 de diciembre de 2019 11:05 a.m., a consultas@quinteroyquintero.org, se informó a la empleadora **COMERCIALIZADORA NACIONAL S.A.S.** y se solicitó, allegar la documentación requerida con el fin de cumplir los requisitos mínimos exigidos para adelantar el trámite de autorización de despido del trabajador en situación de discapacidad. Hasta la fecha no ha satisfecho el requerimiento de información.

(DICIEMBRE 12)

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

Igualmente cabe observar que La Honorable Corte Constitucional en sentencia T-457/13 ha reconocido el verdadero derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de personas en estado de debilidad manifiesta por razones de salud de la siguiente manera: *“El empleado que padece una de las limitaciones señaladas por la jurisprudencia constitucional, tiene el derecho a una estabilidad laboral reforzada, análogo a como se configura para el caso de las mujeres embarazadas o lactantes, los menores de edad y los trabajadores aforados. Paralelamente, se colige que la estabilidad laboral reforzada se hace extensiva a todos los trabajadores que se encuentren en una circunstancia de indefensión como consecuencia de la afectación de su estado de salud. Por tanto, no sólo se aplica a las personas en situación de discapacidad, a las mujeres embarazadas, a los menores de edad o a los trabajadores aforados.”* (Negrilla y cursiva fuera de texto.).

En consecuencia, este despacho declarara el desistimiento tácito de la petición y el consecuente archivo de la solicitud de autorización de despido radicada bajo el número **11EE201974110000032801** de fecha **23 de septiembre de 2019**

En mérito de lo anteriormente expuesto este Despacho:

RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO: Declárese el **Desistimiento Tácito** de la petición que contiene la solicitud de autorización de despido del trabajador **OTTO FERNANDO PEREZ VILLA**, identificado con la Cedula de Ciudadanía No. **79.644.111** escrito radicado bajo el número **11EE201974110000032801** de fecha **23 de septiembre de 2019** y presentado por el empleador **CARLOS FELIPE DUARTE MALAVER**, en su calidad de Apoderado de **COMERCIALIZADORA NACIONAL S.A.S.** Nit **830.040.709-5**, por lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.

ARTICULO SEGUNDO: Como consecuencia de lo anterior declárase el correspondiente **ARCHIVO** de la petición de fecha **23 de septiembre de 2019**, escrito radicado bajo el número **11EE201974110000032801**, presentada por el empleador **CARLOS FELIPE DUARTE MALAVER**, en su calidad de Apoderado de **COMERCIALIZADORA NACIONAL S.A.S.** Nit **830.040.709-5** que contiene la solicitud de autorización de despido del trabajador en situación de discapacidad **OTTO FERNANDO PEREZ VILLA**, identificado con la Cedula de Ciudadanía No. **79.644.111** ello sin perjuicio de que el interesado pueda presentar una nueva solicitud sobre el asunto.

ARTÍCULO TERCERO: INFORMAR a las partes jurídicamente interesadas que contra el presente acto administrativo procede el recurso de **REPOSICIÓN** ante esta Inspección, interpuesto debidamente fundamentado 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 el cual deberá ser interpuesto en el horario de 7:00 a.m. a 3:30 pm., a través del correo electrónico solucionesdocumental@mintrabajo.gov.co

ARTÍCULO CUARTO: NOTIFICAR a los jurídicamente interesados conforme a los términos establecidos en la ley 1437 de 2011.

RESOLUCION NÚMERO 4914 DE 2022


(DICIEMBRE 12)

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

COMERCIALIZADORA NACIONAL S.A.S. consultas@quinteroyquintero.org

OTTO FERNANDO PEREZ VILLA ottoperez1717@gmail.com

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE


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

Proyectó Revisó Aprobó: C Riveros 