

Facatativá, 20 de diciembre de 2023

NOTIFICACION POR AVISO

De acuerdo con lo dispuesto en el Artículo 69 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo – Ley 1437 de 2011, La Dirección Territorial de Cundinamarca – Grupo Atención al Ciudadano y Trámites, realiza la siguiente Notificación por Aviso, con el fin de Notificar a:

- **BRAYAN YESIT CIFUENTES BERMUDEZ**

En los términos que a continuación se enuncian:

Acto Administrativo que se Notifica	Resolución No. 1179 DE 2023
Fecha de Acto Administrativo	09 DE OCTUBRE DE 2023
Autoridad que lo Expidió	INSPECTOR DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL DE TOCANCIPA DIRECCIÓN TERRITORIAL DE CUNDINAMARCA
Recurso (s) que Procede (n)	Reposición y Apelación
Autoridad ante quien debe interponerse el (los) recurso (s)	Inspector de trabajo y seguridad social de la inspección de Zipaquirá de la dirección territorial de Cundinamarca (reposición), Director territorial de Cundinamarca (apelación)
Plazo (s) para interponerlo (s)	10 días siguientes a la Notificación por Aviso

Adjunto se remite copia integra del Acto Administrativo en tres (14) Folio(s) de contenido por anverso y reverso

CESAR AUGUSTO VALENCIA CALDERON
Inspector de trabajo y seguridad social de Tocancipá
dirección territorial de Cundinamarca



MINISTERIO DEL TRABAJO

RESOLUCIÓN NO. 1179 DEL 09 DE OCTUBRE DE 2023

POR LA CUAL SE RESUELVE UNA SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN DE TERMINACIÓN DEL VINCULO LABORAL A UN TRABAJADOR EN ESTADO DE DISCAPACIDAD

El Suscrito Inspector de Trabajo de Tocancipá adscrito a la Dirección Territorial de Cundinamarca, en uso de sus facultades legales, en especial las que le confiere la Ley 361 de 1997, el artículo 30 del Decreto 4108 del 6 de noviembre de 2011 y el artículo 2º de la Resolución 2143 del 28 de mayo de 2014 y demás normas concordantes,

I. OBJETO DEL PRONUNCIAMIENTO

Procede el Despacho a proferir el Acto Administrativo definitivo, con el fin de resolver la solicitud de autorización para despedir del trabajador **BRAYAN YESIT CIFUENTES BERMUDEZ** identificado con Cédula de Ciudadanía N° **1.003.881.792**, presentada por la empresa **FLORES CATTELYA SAS**, identificada con el **NIT 900.893.793**

II. IDENTIDAD DE LOS INTERESADOS

El Señor **FERNANDO ANDRES SANDOVAL MEDINA**, identificado con cédula de ciudadanía No. 73.169.718 en calidad de representante legal de la empresa **FLORES CATTLETA SAS** identificada con **NIT 900.893.793**, con domicilio en la ciudad de Bogotá – Cundinamarca dirección de notificación judicial en la calle 93 # 15 - 59 Oficina 204, correo electrónico contabilidad@florescattleya.com y fsandoval@soporteylogistica.com presentó solicitud de autorización de despido del trabajador en situación de discapacidad, **BRAYAN YESIT CIFUENTES BERMUDEZ**, identificado con Cédula de Ciudadanía N° **1.003.881.792** con domicilio en el Centro, Guasca - Cundinamarca y correo electrónico brayancifuentes018@gmail.com

III. HECHOS

Que mediante radicado número 13EE202371250000004588 de fecha 25 de mayo de 2023, se remite escrito presentado por el Señor **FERNANDO ANDRES SANDOVAL MEDINA**, identificado con cédula de ciudadanía No. 73169718 en calidad de representante legal de la empresa **FLORES CATTLETA SAS** identificada con **NIT 900.893.793**, quien presentó solicitud de autorización de despido del trabajador en situación de discapacidad, **BRAYAN YESIT CIFUENTES BERMUDEZ**, identificado con Cédula de Ciudadanía N° **1.003.881.792** (Folios 1 al 79).

Que por jurisdicción territorial correspondió adelantar el trámite de esta petición a la Inspección de Trabajo del Municipio de Tocancipá.

Continuación de la Resolución "**POR LA CUAL SE RESUELVE UNA SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN DE TERMINACIÓN DEL VINCULO LABORAL A UN TRABAJADOR EN ESTADO DE DISCAPACIDAD**"

Que mediante Auto 1110 de fecha 30 de mayo de 2023, la Coordinadora del Grupo de Atención al Ciudadano y Tramites de la Dirección Territorial de Cundinamarca avoca conocimiento y comisiona al Inspector de Trabajo de Tocancipá **CESAR AUGUSTO VALENCIA CALDERON**. (Folio 1).

Que este despacho fijo fecha para la realización de diligencia de testimonio al trabajador el 28 de agosto de 2023, donde se requirió al trabajador para que ejerciera su derecho a la contradicción y defensa además de que se manifestara frente a los presuntos hechos argumentados por la empresa en la respectiva solicitud de permiso para despedir por justa causa a un empleado con restricciones de salud presentada por la empresa **FLORES CATTLETA SAS**,

Que el día 28 de agosto de 2023 No compareció el señor **BRAYAN YESIT CIFUENTES BERMUDEZ**, a la citación con el fin de que ejerciera su derecho a la contradicción y defensa y tampoco aportó pruebas o evidencias que justificaran su inasistencia.

IV. ANÁLISIS DE LAS PRUEBAS

El Despacho a la luz de sus funciones y facultades dadas por Ley y teniendo en cuenta las reglas de la sana crítica, procede a efectuar el análisis, valoración y calificación de las pruebas soporte de la decisión que corresponda, las cuales fueron practicadas y recepcionadas de manera legal por el inspector comisionado para tal fin.

En el desarrollo del trámite se tuvo en cuenta las pruebas aportadas por el solicitante, obrante en los folios 2 a 79 del cuaderno administrativo, las cuales fueron acreditadas por la empresa y que reposan en el expediente.

V. CONSIDERACIONES DEL DESPACHO

En Colombia, actualmente, los empleados que padezcan de enfermedades de cualquier origen gozan de una estabilidad laboral especial. Su contrato no puede ser terminado sin permiso de un inspector del Ministerio del Trabajo de acuerdo con el Art. 62 del Código Sustantivo del Trabajo (C.S.T.) numeral 15.

La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter de profesional, así como cualquiera otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante 180 días, no podrá ser causa de despido sino al vencimiento de dicho lapso y no exime al empleador de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad. El artículo 16 del Decreto 2351 de 1965 establece las siguientes obligaciones de los empleadores frente a los trabajadores que finalizan los periodos de incapacidad temporal de la siguiente forma:

Los empleadores están obligados: a) A reinstalar a los trabajadores en los cargos que desempeñaban si recuperan su capacidad de trabajo, la existencia de una incapacidad parcial no será obstáculo para la reinstalación, si los dictámenes médicos determinan que el trabajador puede continuar desempeñando el trabajo; b) A proporcionar a los trabajadores incapacitados parcialmente un trabajo compatible con sus aptitudes, para lo cual deberán efectuar los movimientos de personal que sean necesarios. El incumplimiento de estas disposiciones se considerará como un despido injustificado. De la misma forma, el artículo 8 de la Ley 776 de 2002 establece la obligación de reubicación laboral, así:

Continuación de la Resolución “*POR LA CUAL SE RESUELVE UNA SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN DE TERMINACIÓN DEL VINCULO LABORAL A UN TRABAJADOR EN ESTADO DE DISCAPACIDAD*”

Los empleadores están obligados a ubicar al trabajador incapacitado parcialmente en el cargo que desempeñaba o a proporcionarle un trabajo compatible con sus capacidades y aptitudes, para lo cual deberán efectuar los movimientos de personal que sean necesarios.

La obligación anterior también se encuentra establecida en los artículos 16 y 17 del Decreto 2177 de 1989 el cual desarrolla la Ley 82 de 1988 a través de la cual se aprueba el Convenio 159 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), sobre readaptación profesional y el empleo de personas invalidas, artículos que establecen lo siguiente:

El artículo 16. Todos los patronos públicos o privados están obligados a reincorporar a los trabajadores inválidos, en los cargos que desempeñaban antes de producirse la invalidez si recupera su capacidad de trabajo, en términos del Código Sustantivo del Trabajo.

La existencia de una incapacidad permanente parcial no será obstáculo para la reincorporación, si los dictámenes médicos determinan que el trabajador puede continuar desempeñándolo.

El artículo 17 establece que los trabajadores de los sectores público y privado que según concepto de la autoridad competente de salud ocupacional o quien haga las veces en la respectiva entidad de seguridad o previsión social o de medicina del trabajo, en caso de no existir afiliación a dichas instituciones, se encuentren en estado de invalidez física, sensorial o mental, para desempeñar las funciones propias del empleo de que sean titulares y la incapacidad no origine el reconocimiento de pensión de invalidez, se les deberán asignar funciones acordes con el tipo de limitación o trasladarlos a cargos que tengan la misma remuneración, siempre y cuando la incapacidad no impida el cumplimiento de las nuevas funciones, ni impliquen riesgo para su integridad; reiterando el hecho que se debe ubicar al trabajador en un sitio acorde con sus nuevas condiciones tanto psicológicas y/o fisiológicas.

La Corte Constitucional se ha pronunciado en varias oportunidades respecto de la obligación de reubicación de los empleadores. En sentencia T-1040 de 2001 expresó que en la reubicación se encuentran en juego varios derechos fundamentales tales como el derecho a la igualdad (artículo 13 de la Constitución), derecho al trabajo (artículo 25) y el derecho a la rehabilitación integral de quienes están disminuidos físicamente (artículo 54). En este sentido cabe señalar que la protección de las personas en situaciones de vulnerabilidad tiene fundamento en el derecho a la igualdad, que ha sido entendida por la Corte como una igualdad real o material y no simplemente formal. Es decir, que con fundamento en el artículo 13 de la Constitución se debe tratar de manera desigual a determinados grupos de personas que se encuentran en estado de inferioridad, vulnerabilidad o debilidad manifiesta, respecto de resto de la sociedad, otorgándoles una protección mayor por parte del Estado, pero con el fin de lograr llevarlos a una posición de igualdad, materializando de esta forma el derecho a la igualdad.

El derecho a la reubicación en un cargo compatible con las condiciones de salud del trabajador no se limita al simple cambio de funciones. Para garantizar el ejercicio real de este derecho, la reubicación debe estar acompañada de la capacitación necesaria para que el trabajador se desempeñe adecuadamente.

Por lo tanto la organización tiene el deber de reintegrar a aquellos trabajadores que se reincorporan a la vida laboral activa en el puesto de trabajo en el cual se encontraban laborando, siempre y cuando pueda desarrollar las mismas funciones, a pesar de las limitaciones físicas que su estado de salud le puedan llegar a presentar, de no ser así, la empresa se encuentra obligada a reubicar al trabajador en un puesto de trabajo que se encuentre acorde a las limitaciones que presente y a las recomendaciones o

Continuación de la Resolución **“POR LA CUAL SE RESUELVE UNA SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN DE TERMINACIÓN DEL VINCULO LABORAL A UN TRABAJADOR EN ESTADO DE DISCAPACIDAD”**

restricciones realizadas por el médico tratante; para tal fin la empresa deberá realizar los cambios organizacionales y/o los movimientos de personal necesarios para que el trabajador pueda laborar.

En conclusión esta reubicación laboral se da cuando las calificadoras de invalidez no determinen que el trabajador pueda percibir una jubilación por invalidez, de esto se desprende que la persona aún continúa valido para otra especie de trabajos, si es que no continúa válido para el mismo, esta es la segunda conclusión, el trabajador puede volver a su puesto de trabajo si se considera que es apto para ello; También se concluye que este trabajador tendrá que ser reubicado en otra labor dentro de la empresa a la cual puede ser apto pero NO se le puede terminar su contrato de trabajo, ya que se considerará como un despido no justificado. Además, por ser una persona en debilidad manifiesta, la empresa tiene la obligación de hacer los movimientos de personal necesarios para la reubicación del trabajador

Con base en los artículos 13 y 25 de la Constitución Política de Colombia, los cuales consagran el derecho al trabajo y la igualdad que debe existir en el mismo, la Corte Constitucional analizó por medio de la sentencia C- 531 del 05 de mayo de 2000, la constitucionalidad del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, otorgándoles a los trabajadores que por sus limitaciones físicas se encuentren en un estado de debilidad manifiesta o en condiciones de desventaja frente a otros trabajadores, una “*estabilidad laboral reforzada*” con lo cual se les garantiza el poder mantener su trabajo después de haber adquirido su limitación, siempre y cuando ésta no sea considerada como incompatible o insuperable con el cargo que vaya a desempeñar.

“ARTÍCULO 26. NO DISCRIMINACIÓN A PERSONA EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD. <Artículo modificado por el artículo 137 del Decreto 19 de 2012. El nuevo texto es el 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 podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su discapacidad, salvo que medie autorización del Ministerio del Trabajo”.

Así las cosas, en razón a la protección que otorga la estabilidad laboral reforzada de los trabajadores limitados física, psíquica o sensorialmente, el empleador no puede dar por terminado un contrato laboral sin que medie la autorización de un Inspector de Trabajo, de acuerdo con el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, que confieren competencia a los Inspectores para autorizar la terminación de dichos contratos únicamente en razón a la “*limitación física*” que presenta el discapacitado y de esta forma se garantiza la aplicación de lo consagrado en la Convención Interamericana para la eliminación de todas formas de discriminación contra las personas con discapacidad, aprobada por la Ley 762 de 2002 y lo dispuesto por la Corte Constitucional en la Sentencia C-531 del 10 de mayo de 2000, entre otras.

Esta garantía Constitucional, debe ser de igual forma aplicada para los trabajadores que se encuentren incapacitados temporalmente, limitados o discapacitados, independientemente de que la enfermedad sea de origen común o profesional, toda vez que jurisprudencialmente se ha establecido que el concepto de estabilidad laboral reforzada aplica para aquellos trabajadores que sufren deterioros en su salud, los cuales afectan sus funciones.

Conforme al lineamiento señalado por la Corte Constitucional en los diferentes fallos cuando manifestó respecto del en Sentencia T-313 del 2012:

Continuación de la Resolución "**POR LA CUAL SE RESUELVE UNA SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN DE TERMINACIÓN DEL VINCULO LABORAL A UN TRABAJADOR EN ESTADO DE DISCAPACIDAD**"

"...En efecto, si bien, conforme al artículo 53 de la Carta, todos los trabajadores tienen un derecho general a la estabilidad en el empleo, existen casos en que este derecho es aún más fuerte, por lo cual en tales eventos cabe hablar de un derecho constitucional a una estabilidad laboral reforzada El legislador ha dispuesto una garantía de estabilidad laboral reforzada para las personas con discapacidades, disponiendo que, para despedirlas, el empleador requiere un permiso previo del Ministerio del Trabajo. Así se garantiza que el sistema jurídico no avale indiscriminadamente el despido de una persona por su discapacidad, impidiéndole a estas personas desarrollar el resto de sus facultades físicas y mentales."

Adicional a lo anterior uno de los principios que regula la actividad de las partes es el principio de disposición o impulso procesal según el cual, tanto el ejercicio de la acción como el desenvolvimiento de ella a través del proceso, así como los límites de dicha acción y la actividad misma del operador, están en gran medida regulados por la actividad de las partes. De la misma manera como las partes son dueñas de disponer de su propio derecho sustancial, así también disponen, si la ley no establece otra cosa, de la iniciación y desenvolvimiento del proceso.

Ha de tenerse en cuenta, adicionalmente, que el principio del impulso procesal no se aplica solo en el primer momento del proceso, al proponer la demanda en la cual el demandante establece los límites y los elementos de la prestación jurisdiccional requerida.

Tal principio se extiende a todo lo referente de la instrucción de la causa, ya que las partes, siendo las personas que conocen más a fondo la evolución de los hechos, son las que aportan todo el material con base en el cual el juez formará su convicción y reconocerá o no la existencia o inexistencia de determinado derecho. No obstante, las partes no solo cuentan con este principio para establecer el material documental de prueba, sino que tienen la facultad de solicitar todos los medios de instrucción que determinen convenientes para la demostración de los hechos alegados.

De igual manera y según lo ha establecido la Honorable Corte Constitucional en sentencia T 201 de 2018; *"Cabe aclarar que la estabilidad laboral reforzada no opera como un mandato absoluto y por lo tanto, no significa que ningún trabajador protegido pueda ser apartado de su cargo. Implica que su despido no puede materializarse por razón de su especial condición (persona en situación de discapacidad física o mental, o mujer en estado de embarazo). Dicha protección, entonces, **no se traduce en la prohibición de despido o en la existencia "un derecho fundamental a conservar y permanecer en el mismo empleo por un periodo de tiempo indeterminado"**. Más bien, revela la prohibición constitucional para los empleadores de efectuar despidos discriminatorios en contra de la población protegida por esta figura, que es la más vulnerable entre los trabajadores.*

Quiere decir lo anterior, que el trabajador en un estado de debilidad manifiesta debe permanecer en su puesto mientras no se presente una causa objetiva y justa para su desvinculación."

Visto lo anterior y con el ánimo de salvaguardar el debido proceso para el trabajador en situación de discapacidad, **BRAYAN YESIT CIFUENTES BERMUDEZ**, se le solicitaron a la empresa las recomendaciones medico ocupacionales, Objeto de la solicitud, que permitiera a este Despacho contar con la plena seguridad de que las manifestaciones invocadas por la empresa como justas causas no conllevaran en un trasfondo un elemento discriminatorio frente a la situación de discapacidad, se adelantaron diversas gestiones por parte de este despacho para verificar lo pertinente.

Continuación de la Resolución **“POR LA CUAL SE RESUELVE UNA SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN DE TERMINACIÓN DEL VINCULO LABORAL A UN TRABAJADOR EN ESTADO DE DISCAPACIDAD”**

En el sector privado el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, establece las justas causas para la terminación unilateral del contrato de trabajo por parte del empleador:

“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.

De acuerdo con el artículo 60 del CST, los trabajadores tienen prohibido:

4. 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 del trabajo.

Por lo cual, para autorizar el permiso para el despido, la empresa debe anexar los soportes documentales que justifiquen el mismo, a fin de que se constate que obedece a una justa causa y no a la condición de salud del trabajador.

Nuestra Constitución Política en su artículo 29, menciona el Debido Proceso como un derecho fundamental, derecho que enmarca no solo que las actuaciones y/o decisiones se tomen conforme a derecho o principio de legalidad, sino que a través del mismo se permita a la parte que está siendo acusada de determinada conducta poder presentar sus explicaciones y/o justificaciones al respecto, (Derecho de defensa y contradicción). Recordemos el principio de presunción de inocencia que no solo se aplica en el ámbito penal.

La sentencia T 385 de 2006, al respecto al debido proceso en relaciones laborales manifestó:

“2.1. El derecho al debido proceso y la terminación unilateral del contrato de trabajo por parte del empleador.”

El artículo 29 de la Constitución Política de Colombia consagra como derecho fundamental el debido proceso, cuyo texto dispone lo siguiente:

“El debido proceso se aplicará a toda clase de actuaciones judiciales y administrativas.

Nadie podrá ser juzgado sino conforme a leyes preexistentes al acto que se le imputa, ante juez o tribunal competente y con observancia de la plenitud de las formas propias de cada juicio.

En materia penal, la ley permisiva o favorable, aun cuando sea posterior, se aplicará de preferencia a la restrictiva o desfavorable.

Toda persona se presume inocente mientras no se la haya declarado judicialmente culpable. Quien sea sindicado tiene derecho a la defensa y a la asistencia de un abogado escogido por él, o de oficio, durante la investigación y el juzgamiento; a un debido proceso público sin dilaciones injustificadas; a presentar pruebas y a controvertir las que se alleguen en su contra; a impugnar la sentencia condenatoria, y a no ser juzgado dos veces por el mismo hecho.

Es nula, de pleno derecho, la prueba obtenida con violación del debido proceso.”

Es necesario resaltar que la aplicación del derecho al debido proceso siempre presupone la existencia de un procedimiento judicial o administrativo, de conformidad con lo establecido por el artículo 29 de la Constitución. Esto es apenas obvio, pues el debido proceso es un corolario del principio de legalidad, y,

Continuación de la Resolución “POR LA CUAL SE RESUELVE UNA SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN DE TERMINACIÓN DEL VINCULO LABORAL A UN TRABAJADOR EN ESTADO DE DISCAPACIDAD”

según éste, las autoridades estatales, como tales, deben limitar su actividad a aquello que la Ley les permite hacer.

A contrario sensu, los particulares, de conformidad con el artículo 6° de la Carta, son responsables únicamente por infringir la Constitución y las leyes y sólo de manera excepcional, cuando cumplen funciones públicas, quedan sometidos al estricto régimen derivado del principio de legalidad, en los mismos términos de los servidores públicos. Por ello, como regla general, el derecho al debido proceso tiene cabida, únicamente, en procedimientos que sigan las autoridades administrativas o judiciales, y sólo excepcionalmente en las actuaciones de los particulares.

Sin embargo, ello no significa que algunas de las garantías concretas que componen el contenido del derecho al debido proceso no tengan cabida por fuera de los procedimientos judiciales o administrativos. Por ejemplo, la presunción de inocencia, la buena fe y el deber de lealtad, pueden llegar a constituir, en algunos casos, obligaciones jurídicamente exigibles de los particulares, sin que para ello sea necesario que su actuación se ubique dentro de un procedimiento judicial o administrativo.

De este modo, en el campo de la regulación de las relaciones laborales, nuestro ordenamiento impone determinadas limitaciones a la forma como el empleador puede dar por terminado, con justa causa, el contrato de trabajo a sus empleados, limitando dicha facultad, en aras de garantizar los derechos de estos últimos. Estas limitaciones se refieren tanto a la forma en que se debe llevar a cabo el despido, como a las causales que puede alegar el empleador. En cuanto a la forma como se debe llevar a cabo la terminación unilateral del contrato de trabajo, el empleador tiene diversas obligaciones.

La primera de tales obligaciones consiste en manifestarle al trabajador los hechos por los cuales se va a dar por terminado el contrato, sin que le sea posible al empleador alegar hechos diferentes en un eventual proceso judicial posterior. **Tal deber tiene, a su vez, dos propósitos fundamentales, por un lado, garantizarle al trabajador la oportunidad de defenderse de las imputaciones que se le hacen y, por otra, impedir que los empleadores despidan sin justa causa a sus trabajadores, alegando un motivo a posteriori, para evitar indemnizarlos. (Negritas mías)**

Al respecto esta Corporación ha dicho: “La Corte Constitucional afirmó en la prenombrada sentencia, que el parágrafo del artículo 62 del C.S.T., debe ser interpretado de conformidad con el principio de la buena fe: no es suficiente que las partes se valgan de alguna de las causales enunciadas para tomar su decisión, pues es imperativo que la parte que desea poner fin a la relación exprese los hechos precisos e individuales que la provocaron. Así, la otra parte tiene la oportunidad de enterarse de los motivos que originaron el rompimiento de la relación laboral, en el momento en que se le anuncia tal determinación y, puede hacer uso de su derecho de defensa y controvertir tal decisión si está en desacuerdo.”

De este modo el derecho a la defensa extiende su ámbito de aplicación por fuera de los procedimientos administrativos y judiciales y se hace oponible a los empleadores particulares, cuando pretendan dar por terminado unilateralmente un contrato de trabajo por justa causa. En concreto, esta aplicación del derecho a la defensa presupone dos obligaciones concretas por parte del empleador. La primera, manifestarle al trabajador los hechos concretos por los cuales va a ser despedido y, la segunda, darle la oportunidad de controvertir las imputaciones que se le hacen.

Adicionalmente, la facultad de terminar unilateralmente el contrato de trabajo está limitada a que se configure alguna de las causales expresa y taxativamente enunciadas en el Código Sustantivo de Trabajo. Así, a pesar de que su tipificación admite cierta amplitud, los motivos del despido deben

Continuación de la Resolución “POR LA CUAL SE RESUELVE UNA SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN DE TERMINACIÓN DEL VINCULO LABORAL A UN TRABAJADOR EN ESTADO DE DISCAPACIDAD”

caracterizarse suficientemente en las causales legales o convencionales, sin que se permita su interpretación analógica o la posibilidad de alegar otras causales distintas. De tal modo entonces, se garantiza la legalidad de la terminación unilateral del contrato por justa causa.

Sin embargo, el conjunto de limitaciones y obligaciones que tiene el empleador para terminar unilateralmente el contrato al trabajador no implica que se deba surtir un debido proceso en los términos del artículo 29 de la Constitución Política, pues ello desbordaría el alcance de dicha norma, que, en su misma redacción, restringe su aplicación a las actuaciones administrativas y judiciales.

Adicionalmente, debe tenerse en cuenta que el acto de despido de trabajadores privados, en principio, no tiene naturaleza disciplinaria, ni constituye una sanción. En efecto, la terminación unilateral del contrato es una facultad que tienen tanto el empleador, como el trabajador, derivada del principio non adimpleti contractus, que consiste en la posibilidad que tiene una parte de extinguir unilateralmente una convención pactada, cuando la otra ha incumplido determinadas obligaciones.

Ahora, si bien en derecho laboral, la situación de subordinación en que se encuentra el trabajador respecto del empleador justifica la consagración de algunas prerrogativas a su favor, no por ello se desnaturaliza la institución de la terminación unilateral del contrato, ni se puede afirmar que adquiere el carácter de facultad disciplinaria, por cuanto la terminación del contrato y las facultades disciplinarias obedecen a propósitos diferentes. Mientras la primera es una potestad que las dos partes tienen para desligar el vínculo jurídico que las une, las facultades disciplinarias corresponden únicamente al empleador como tal, en virtud de su poder de subordinación y tienen como finalidad corregir ciertas conductas del trabajador. ...

Igualmente, la Corte Constitucional en sentencia T-800 de 2002, con ponencia del Magistrado Jaime Araujo Rentería, amparó los derechos de un profesor que fue despedido con una aparente justa causa, al considerar que no se había respetado el debido proceso al accionante. Respecto del tema dispuso lo siguiente:

“En el caso que se examina, la empleadora no cumplió este requisito, pues sólo comunicó al trabajador el 15 de Febrero de 2002 la terminación del contrato de trabajo a partir de la misma fecha, en virtud del período de prueba, sin fundamento legal, como se anotó, y sin señalar los hechos concretos que configuran la causa real de dicha terminación, la cual reconoció ante el juez de instancia de este proceso, y por dicha razón el docente no tuvo la oportunidad de conocer los cargos o imputaciones y controvertirlos con anterioridad a la terminación.

Por consiguiente, la Institución Zoraida Cadavid de Sierra violó el derecho al debido proceso del peticionario, consagrado en el Art. 29 de la Constitución Política.”

Como se dijo anteriormente, en lo referente a los alcances del derecho a la defensa en cuanto a la terminación unilateral del contrato de trabajo por parte del empleador, la Corte Constitucional ha reafirmado que el empleador tiene la obligación de manifestarle al trabajador los motivos concretos y específicos por los cuales está dando por terminado con justa causa su contrato de trabajo, así como determinó a favor del trabajador, la posibilidad de ejercer el derecho de defensa frente al empleador, antes de que se lleve a cabo la terminación del contrato de trabajo. Así mismo, que el empleador tiene la obligación de darle al trabajador la oportunidad de defenderse de las imputaciones que se hacen en su contra, antes del despido”.

Continuación de la Resolución "**POR LA CUAL SE RESUELVE UNA SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN DE TERMINACIÓN DEL VINCULO LABORAL A UN TRABAJADOR EN ESTADO DE DISCAPACIDAD**"

VI. FUNDAMENTOS DE DERECHO

"ARTÍCULO 26. NO DISCRIMINACIÓN A PERSONA EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD. En ningún caso la discapacidad de una persona podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha discapacidad sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona en situación de discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su discapacidad, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.

En el caso del trabajador **BRAYAN YESIT CIFUENTES BERMUDEZ** la causal objetiva de terminación del contrato de trabajo se fundamenta en los artículos 60 y 62 del Código Sustantivo del Trabajo que establecen las justas causas para la terminación unilateral del contrato.

"ARTÍCULO 62. TERMINACIÓN DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA

Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:

A). Por parte del {empleador}:

1. El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido.
2. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el {empleador}, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo.
3. Todo acto grave de violencia, injuria o malos tratamientos en que incurra el trabajador fuera del servicio, en contra del {empleador}, de los miembros de su familia o de sus representantes y socios, jefes de taller, vigilantes o celadores.
4. Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.
5. Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo o en el desempeño de sus labores.
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.

ARTÍCULO 60. PROHIBICIONES A LOS TRABAJADORES

Se prohíbe a los trabajadores:

1. Sustraer de la fábrica, taller o establecimiento, los útiles de trabajo y las materias primas o productos elaborados. Sin permiso del {empleador}.
2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes.
3. Conservar armas de cualquier clase en el sitio del trabajo, a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores (D.2478/48).

Continuación de la Resolución "**POR LA CUAL SE RESUELVE UNA SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN DE TERMINACIÓN DEL VINCULO LABORAL A UN TRABAJADOR EN ESTADO DE DISCAPACIDAD**"

4. *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 del trabajo.*"

VII. CONCLUSIONES

Teniendo en cuenta que la solicitud de autorización de terminación del contrato de trabajo de **BRAYAN YESIT CIFUENTES BERMUDEZ** se fundamenta en una justa causa de conformidad con la causal consagrada en el Numeral 6° del artículo 62 del CST y en el numeral 4° del artículo 60 del CST y que el trabajador **BRAYAN YESIT CIFUENTES BERMUDEZ**, se vinculó a la empresa **FLORES CATTLETA SAS**, identificada con el NIT 900.893.793 mediante un contrato de trabajo a término Fijo inferior a un (1) año. (Folios 6-8).

El Despacho procede a analizar las causas invocadas a fin de determinar si existe o no merito para autorizar el despido del trabajador **BRAYAN YESIT CIFUENTES BERMUDEZ** de acuerdo con las pruebas aportadas por la empresa.

El señor **BRAYAN YESIT CIFUENTES BERMUDEZ**, inicio labores con la empresa **FLORES CATTLETA SAS** desde el 15 de julio de 2022 desempeñándose como OPERARIO, el día 13 de agosto de 2022 presento un accidente de tránsito donde se le diagnóstico Fractura de la Epífisis Superior Tibia y Fractura de dedo de la mano. (Folio 50 -51).

Este despacho logro establecer que desde el día 17 de agosto de 2023 hasta el 17 de marzo de 2023 el señor **BRAYAN YESIT CIFUENTES BERMUDEZ**, cuenta con incapacidades medidas expedidas por la NUEVA EPS SA, derivadas del accidente de transito como se puede evidenciar en el Folio 49.

En la investigación adelantada se pudo establecer que a partir del 18 de marzo de 2023, el trabajador **BRAYAN YESIT CIFUENTES BERMUDEZ** no cuenta con incapacidades médicas (Folio 49) y por lo tanto debía presentarse a su lugar de trabajo en la empresa **FLORES CATTLEYA SAS**, por parte de la organización se adelantó el debido proceso por la "**inasistencia a laborar**" del trabajador teniendo en cuenta que en el periodo (20 de marzo de 2023 a 09 de mayo de 2023) debía presentarse a su puesto de trabajo y no lo realizo ni presento las justificaciones correspondientes; la empresa realizo la citación a descargos como está definido en el reglamento interno de trabajo (Folios 58-78), es importante mencionar que el trabajador recibió la inducción correspondiente por parte de la organización referente a los temas de reglamento interno de trabajo y procedimiento disciplinario, donde se le dieron a conocer estos lineamientos. (Folio 79).

El trabajador **BRAYAN YESIT CIFUENTES BERMUDEZ** no compareció a estas citaciones Folios (39), por lo cual la empresa inicio el proceso disciplinario correspondiente, es de resaltar que la empresa con el objetivo de garantizar los derechos al trabajador solicito al Ministerio de trabajo una audiencia de conciliación con el trabajador para solucionar el tema de las ausencias injustificadas a su lugar de trabajo por parte del ministerio se realiza citación al trabajador para el día 18 de mayo de 2023 en la casa de la justicia de Tocancipá. (Folio 34).

Continuación de la Resolución “*POR LA CUAL SE RESUELVE UNA SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN DE TERMINACIÓN DEL VINCULO LABORAL A UN TRABAJADOR EN ESTADO DE DISCAPACIDAD*”

El día 10 de mayo de 2023, se acerca a la empresa **FLORES CATTLEYA SAS** la señora LINA MARIA CRISTANCHO TOBO (Pareja del trabajador **BRAYAN YESIT CIFUENTES BERMUDEZ**) allegando incapacidad medica emitida por la **ESE HOSPITAL SAN ANTONIO DE SESQUILE**, la empresa le informo a la señora LINA MARIA CRISTANCHO TOBO de la Citación del Ministerio de trabajo al señor **BRAYAN YESIT CIFUENTES BERMUDEZ**, pero no quiso recibirla ni firma evidencia alguna, la empresa deja evidencia de esta gestión (Folio 35).

El señor **BRAYAN YESIT CIFUENTES BERMUDEZ** no compareció tampoco a esta citación del ministerio de trabajo, por lo cual el Inspector de trabajo realiza el acta correspondiente de No Comparecencia (Folio 36), resaltando que la empresa **FLORES CATTLEYA SAS** notifico la citación respectiva.

Dentro del expediente se puede evidenciar una nueva incapacidad medica del trabajador corresponde al periodo del 10 de mayo de 2023 al 08 de julio de 2023 (Folio 49), a partir del 10 de julio de 2023 el trabajador debía presentarse a la empresa, periodo en el cual el señor **BRAYAN YESIT CIFUENTES BERMUDEZ** nuevamente abandona de forma injustificada su trabajo (10 de julio de 2023 a 29 de julio de 2023), por parte de **FLORES CATTLEYA SAS** se inicia nuevamente el debido el proceso, citando al trabajador a descargos pero el señor **BRAYAN YESIT CIFUENTES BERMUDEZ** no se presenta a estas diligencias, por lo cual empresa impone las respectivas medidas disciplinarias. (Folio 37-39).

El día 31 de julio de 2023, el trabajador **BRAYAN YESIT CIFUENTES BERMUDEZ** solo allega a la empresa **FLORES CATTLEYA SAS** incapacidad medica expedida por la HUS Hospital Universitario de la Samaritana, del periodo del 31 de julio de 2023 al 14 de agosto de 2023 (Folio 57), pero no presenta las justificaciones sobre las inasistencias a laborar en los periodos anteriores en los cuales no tiene incapacidades médicas (20 de marzo de 2023 a 09 de mayo de 2023) y (10 de julio de 2023 a 29 de julio de 2023), ni las justificaciones por no presentarse a los procesos de descargos respectivos realizados por la empresa.

El día 23 de agosto de 2023, el ministerio de trabajo realiza citación al señor **BRAYAN YESIT CIFUENTES BERMUDEZ** para que ejerza su derecho a la contradicción y defensa con la relación a la petición de la empresa de Autorizar la terminación de contrato, la audiencia se fijó para el día del 28 de agosto de 2023, y se realizó la respectiva notificación (Folios 43-44).

El señor **BRAYAN YESIT CIFUENTES BERMUDEZ** no compareció a la citación realizada por el ministerio de trabajo el día 28 de agosto de 2023, por lo cual el Inspector de trabajo realiza el acta correspondiente de No Comparecencia (Folios 47),

La empresa **FLORES CATTLEYA SAS** solicita a la Nueva EPS SA un reporte de las incapacidades del señor **BRAYAN YESIT CIFUENTES BERMUDEZ**, por lo cual esta entidad emite certificación con fecha 19 de septiembre de 2023 de todas las incapacidades del trabajador (Folio 49), donde se evidencia que el señor **BRAYAN YESIT CIFUENTES BERMUDEZ** no cuenta con incapacidad medica desde el día 15 de agosto de 2023 y desde esa fecha tampoco se presenta a la empresa, es decir Falta nuevamente al trabajo de manera injustificada.

En la investigación adelantada por el despacho, se evidencio y concluyó que el trabajador **BRAYAN YESIT CIFUENTES BERMUDEZ** a abandonado su puesto de trabajo sin justificación alguna y de manera repetitiva los siguientes periodos:

Continuación de la Resolución "**POR LA CUAL SE RESUELVE UNA SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN DE TERMINACIÓN DEL VINCULO LABORAL A UN TRABAJADOR EN ESTADO DE DISCAPACIDAD**"

FECHA INICIO	FECHA FIN	TOTAL, DIAS
18/03/2023	9/05/2023	52
9/07/2023	30/07/2023	21
15/08/2023	22/09/2023	38
	TOTAL, DIAS	<u>111</u>

Resaltando que la empresa ha realizado el pago completo de los salarios mensuales y a la fecha no ha realizado el descuento de los días a los cuales no se presentó a trabajar, pese a que se realizó el debido proceso y se impusieron las sanciones disciplinarias correspondientes, también es importante resaltar que el ministerio del trabajo realizó dos (2) citaciones al trabajador **BRAYAN YESIT CIFUENTES BERMUDEZ** para que ejerza su derecho a la contradicción y defensa, pero el señor No compareció ni aportó las justificaciones correspondientes, validando lo expuesto por la empresa que el trabajador no se presenta a ninguna citación y ni da las justificaciones correspondientes.

Por parte de este despacho evidencio que la empresa realizó y mantuvo todos los protocolos en favor del trabajador, adicionalmente su Área de Seguridad y Salud en el Trabajo manifestó que respetaría y garantizaría que las funciones a desempeñar el trabajador una vez se reincorporara a laborar, serían compatibles con las recomendaciones médicas otorgadas.

Cabe destacar que este despacho pudo evidenciar que durante la relación laboral con el trabajador, la compañía **FLORES CATTLEYA SAS** ha cancelado de forma completa y oportuna todas las acreencias laborales y salarios a las que el señor **BRAYAN YESIT CIFUENTES BERMUDEZ** ha tenido derecho y ha realizado el pago de aportes al sistema de seguridad social integral de forma completa y oportuna para que esta pudiera tener activo su servicio de salud y acudir a su tratamiento en pro de su mejora de su estado de salud.

La solicitud de terminación del requerimiento de servicios del trabajador **BRAYAN YESIT CIFUENTES BERMUDEZ** constituye una causa legal de terminación del contrato de trabajo, de conformidad con el Numeral 6° del artículo 62 del CST y en el numeral 4° del artículo 60 del CST.

Finalmente, el suscrito servidor concluye que, el señor **BRAYAN YESIT CIFUENTES BERMUDEZ**:

- Abandonado de forma injustificada su trabajo en tres (3) ocasiones.
- No se presentó ante las citaciones a descargos que realizó la empresa resaltando que se aplicó el debido proceso.
- No se presentó a las dos (2) citaciones por parte del Ministerio de trabajo para ejercer su derecho a la contradicción y defensa.
- No aportó las justificaciones correspondientes a sus inasistencias.

Teniendo en cuenta lo anterior, estos hechos configuran en una causal objetiva para la terminación del contrato de trabajo del trabajador **BRAYAN YESIT CIFUENTES BERMUDEZ**.

Continuación de la Resolución "**POR LA CUAL SE RESUELVE UNA SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN DE TERMINACIÓN DEL VINCULO LABORAL A UN TRABAJADOR EN ESTADO DE DISCAPACIDAD**"

Así las cosas, en el presente caso es procedente la terminación del contrato de trabajo del señor **BRAYAN YESIT CIFUENTES BERMUDEZ** con la empresa por **FLORES CATTLEYA SAS**, en aplicación de la causal consagrada en el Numeral 6° del artículo 62 del CST y en el numeral 4° del artículo 60 del CST que la misma se hará efectiva una vez el Ministerio del Trabajo autorice la finalización de su vínculo laboral.

Para este Despacho es claro que la intención de despedir al trabajador obedece a una causal objetiva y no a un acto discriminatorio ya que se vislumbra una justa causa probada.

En concordancia con la existencia del debido proceso, existen los principios que rigen la actuación administrativa como lo son la eficacia, eficiencia y preclusión entre otros, que igualmente ostentan rango constitucional, los cuales buscan efectividad en el servicio prestado a los administrados, efectividad, que no puede ir en contravía o con desconocimiento de garantías como el debido proceso (contradicción, derecho de defensa) sino que por el contrario debe garantizar que sean ejercidas, tal como ocurrió en este caso, permitiéndole al trabajador contradecir las afirmaciones que se le imputan.

Por lo anteriormente expuesto, se logró determinar que la documentación aportada por la empresa cumple con los parámetros requeridos por las normas vigentes que regulan la autorización de terminación de contrato de un trabajador en estado de discapacidad.

Adicionalmente, debe aclararse, que los derechos laborales y prestacionales causados antes de la firmeza del presente acto administrativo, son de obligatorio cumplimiento, por lo que cualquier disputa derivada de estos conceptos, deberá ser alegada ante las respectivas instancias administrativas y judiciales, sin que se entienda que el presente fallo, exime al empleador del cumplimiento de los mismos.

En consecuencia,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: AUTORIZAR a la empresa **FLORES CATTLEYA SAS** identificada con NIT 900.893.793, con domicilio en la ciudad de Bogotá– Cundinamarca dirección de notificación judicial en la calle 93 # 15 - 59 Oficina 204, correo electrónico fsandoval@soporteylogistica.com , gestionhumana@florescattleya.com y/o asistentegh@florescattleya.com o quien haga sus veces de las presentes diligencias adelantadas bajo el radicado número 13EE202371250000004588 del 25 de mayo de 2023, presentada por el Señor CHARLES GALINDO RICARDO, identificado con cédula de ciudadanía No. 79.442.465 en calidad de apoderado de la empresa **FLORES CATTLEYA SAS** para que DESPIDA por justa causa a su trabajador en situación de discapacidad, **BRAYAN YESIT CIFUENTES BERMUDEZ** identificado con Cédula de Ciudadanía No. N°1.003.881.792 con domicilio en Suesca - Cundinamarca y correo electrónico brayancifuentes018@gmail.com

Continuación de la Resolución "**POR LA CUAL SE RESUELVE UNA SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN DE TERMINACIÓN DEL VINCULO LABORAL A UN TRABAJADOR EN ESTADO DE DISCAPACIDAD**"

ARTICULO SEGUNDO: NOTIFÍQUESE a las partes jurídicamente interesadas advirtiéndoles que contra el Presente acto administrativo, proceden los recursos de **REPOSICIÓN** ante esta Inspección y el de **APELACION** ante la Coordinación del Grupo de Atención al Ciudadano y Tramites de la Dirección Territorial de Cundinamarca del Ministerio del Trabajo, interpuestos y debidamente fundamentados dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la notificación personal a la notificación por aviso o al vencimiento del término de publicación, según sea el caso.

ARTÍCULO TERCERO: LIBRAR las comunicaciones para la Notificación correspondiente de acuerdo con lo señalado en el artículo 66 y ss de la Ley 1437 de 2011.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE



CESAR AUGUSTO VALENCIA CALDERON
INSPECTOR DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL DE TOCANCIPA
DIRECCIÓN TERRITORIAL DE CUNDINAMARCA

Transcriptor: cvaleniac
Elaboró: cvaleniac