



El empleo
es de todos

Mintrabajo

No. Radicado: 08SE2022704700100001780
 Fecha: 2022-04-29 11:42:28 am
 Remitente: Sede: D. T. MAGDALENA
 Depen: DESPACHO DIRECCIÓN TERRITORIAL
 Destinatario: FREDY RAFAEL FARELO AVENDAÑO
 Anexos: 0 Folios: 1
 08SE2022704700100001780
 Al responder por favor citar este número de radicado

Santa Marta, 29 de abril del 2022

Señor(a),
FREDY FARELO AVENDAÑO
 Calle 8 No. 19D – 43 Barrio los Almendros
 Santa Marta – magdalena
 E.S.D



Para verificar la validez de este documento escanee el código QR, el cual lo redireccionará al repositorio de evidencia digital de Mintrabajo.

ASUNTO: Notificación por aviso en página electrónica y en un lugar de acceso al público
Ref. Radicación: 11EE2019714700100002335
Querellante: FREDY RAFAEL FARELO AVENDAÑO
Querellado: COMPAÑÍA COLOMBIANA DE SALUD COLSALUD S.A "CLINICA MAR CARIBE"

Por medio de la presente se notifica por AVISO al señor **FREDY RAFAEL FARELO AVENDAÑO** de la Resolución **No. 0088 del 08 de abril 2022** proferido por la DIRECCION TERRITORIAL MAGDALENA, del Ministerio del Trabajo, "por medio del cual se resuelve un recurso de apelación"

En consecuencia, se publica el presente aviso por un término de cinco (5) días, así como también un anexo, de la copia íntegra, auténtica y gratuita de la decisión aludida en CINCO (05 folios) en anverso y reverso, se le advierte que se considerará surtida al finalizar el día siguiente de la publicación de este aviso y se le informa que contra el acto administrativo **NO** procede recurso alguno.

Atentamente,

Yennys Rocio Pertuz Sierra
YENNY'S ROCIO PERTUZ SIERRA
 AUXILIAR ADMINISTRATIVO
 Dirección
 DT Magdalena

Anexo: copia electrónica del acto administrativo en CINCO (05) folios en anverso y reverso.

Sede Administrativa
 Dirección: Calle 26 No.2B-
 28 sector el prado
 Pisos 1 y 2
 Teléfonos PBX (57-1)5186868

Atención Presencial
 Sede de Atención al
 Ciudadano
 Calle 26 No.2B - 28 Sector el
 Prado

Línea nacional gratuita
 018000 112518
Celular
 120
www.mintrabajo.gov.co

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajoco



@MinTrabajoCo



@MintrabajoCol



Libertad y Orden

MINISTERIO DEL TRABAJO
DIRECCIÓN TERRITORIAL DE TRABAJO DEL MAGDALENA

RESOLUCIÓN No. 0088
Santa Marta (08/04/2022)

POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE APELACION

OBJETO DEL PRONUNCIAMIENTO:

La suscrita Directora del Ministerio de Trabajo Territorial Magdalena en uso de sus facultades legales y las reglamentarias conferidas por el Decreto 4108 de 2011 del Departamento Administrativo de la Función Pública y en especial las conferidas por el Código Sustantivo del Trabajo, la ley 1610 de 2013, Ley 1437 de 2011, Decreto 1072 de 2015, Resolución No. 3455 del 16 de noviembre del año 2021 y demás normas concordantes, procede a resolver recurso de apelación interpuesto por la abogada **ENUIT ROSADO NAVARRO**, identificada con la cedula de ciudadanía No. 36.563.835 y tarjeta profesional 273.788 del C.S de la J, quien funge como apoderada del trabajador **FREDDY RAFAEL FARELO AVENDAÑO** en contra de la resolución 0210 del 23 de octubre de 2020 a través del cual se resuelve una solicitud de autorización para despedir impetrada por la **COMPANÍA COLOMBIANA DE SALUD COLSALUD S.A. CLÍNICA MAR CARIBE**.

RESUMEN DE LOS HECHOS

Manifiesta la **COMPANÍA COLOMBIANA DE SALUD COLSALUD S.A. CLÍNICA MAR CARIBE** en su escrito de solicitud de autorización para despedir al trabajador **FREDDY RAFAEL FARELO AVENDAÑO** a través de su apoderada legal la abogada **MARIELA DE LA OSSA MERCADO** lo siguiente:

(...) "Como quiera que la Ley 361 de 1997 artículo 26, señala en armonía con la Sentencia C-531-2000 de la Corte Constitucional, que la terminación del contrato de trabajo de un trabajador con discapacidad debe contar con la aprobación del Inspector del trabajo, acudimos ante ustedes, aunque las razones para el despido, no corresponden a su limitación, sino a una **JUSTA CAUSA**, dado que, para el día 21 de abril del 2019, se presentó queja por escrito sobre la pérdida de un rollo de cable perteneciente a UCI AOULTO, situación que conllevo a realizar la investigación previamente y se determinó por las cámaras, que por parte de unos empleados de la empresa incluido el señor **FREDY FARELO**, ingresaron por la parte externa de la empresa, más concretamente por el **JARDÍN** de la Calle 19 con 22 por una ventana del segundo piso, con el único fin de sustraerse un cable de electricidad, habiéndose comprobado su comportamiento indecoroso, a través de las cámaras de seguridad que se encuentran instaladas en todas las áreas de la Institución, donde además se pudo determinar que el señor **Fredy** se encargó de portar el instrumento (cizalla y escaleras), para poder cumplir con su cometido, permitiéndole el ingreso por la ventana del segundo piso, donde se encontraba el cable en mención. Al ser citado en descargo, tuvo la desfachatez de negar todos los hechos aun poniéndosele de presente las fotos que existían, y que, de forma clara, revelaban su figura. No obstante, el participante, se encargó en exteriorizar, por todo la Compañía y a todos sus compañeros que a él no lo podían retirar, aún con justa causa por las limitaciones que tenía. Con el fin de evitar inconvenientes como estos, en el cargo de mantenimiento, fue trasladado el empleado, al área Servicios Generales (...)

Continúa esbozando la empresa en su escrito de solicitud de autorización para despedir al trabajador **FREDDY RAFAEL FARELO AVENDAÑO** que:

"estando desempeñando el cargo de Servicios Generales, donde le correspondía entre otras funciones, retirar de las habitaciones de hospitalización los termos del agua con hielo, de acuerdo con queja presentada por la Jefe de Servicios Generales ANDREA CASTILLO GUTIERREZ, informa a Recurso Humanos, los hechos ocurrido el día 11 de agosto del presente año, donde presuntamente el Auxiliar de Servicios generales FREDY FARELO, intento abusar de la familiar del paciente Hospitalizado en la Habitación 413 progenitora de un menor de edad. Puntualiza el informe interno que siendo aproximadamente las 9:30 AM del día lunes 12 de agosto se encontraba realizando una ronda en el cuarto piso del servicio de hospitalización, una de las auxiliares de servicios generales me pide que converse con la familiar del paciente de la habitación 413, por que la señora tenía una queja por radicar, me acerco y me presento con la señora y le pregunto si todo estaba bien, a lo que ella me responde que no, que en la madrugada tuvo un altercado con un muchacho de servicios generales, quien ingreso a la media noche a retirar el termo de hielo, luego volvió y la despertó tocándole las piernas posteriormente se le empezó a insinuar mostrándole su partes íntimas, obteniendo como respuesta por parte de la señora una negativa. Continúan señalando la Jefe de Servicios Generales y su escrito que el único auxiliar hombre que se encontraba laborando ese día era el señor FREDY FARELO, la señora Jessica Pineda, madre del paciente ANGEL PINEDA, se encuentra bastante afectada incluso menciono tener miedo a que se repita el suceso.

Concluye la empresa solicitante a través de su apoderada en el escrito impetrado para solicitar autorización para el despido del trabajador **FREDDY RAFAEL FARELO AVENDAÑO** en los siguientes términos:

(...) "Por estar demostrado con las pruebas pertinentes, que la solicitud no obedece a un capricho del empleador, sino al comportamiento indebido del trabajador, y tampoco obedece a su discapacidad, requerimos de su despacho, que previa comprobación de los hechos conforme a las pruebas pertinente y debidamente acompañadas exista un pronunciamiento donde, de manera favorable, amparado en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, se conceda de manera inmediata y sin vacilaciones, el PERMISO PARA DESPEDIR POR JUSTA CAUSA AL SEÑOR FREDY FARELO AVENDAÑO".(...)

ANTECEDENTES PROCESALES

En respuesta a la solicitud de la empresa **COMPAÑÍA COLOMBIANA DE SALUD COLSALUD S.A. CLÍNICA MAR CARIBE**, y luego del estudio de las pruebas y demás documentos allegados por la solicitante, el Despacho de la Coordinadora de Grupo de Atención al Ciudadano y Trámite del Magdalena del Ministerio de Trabajo, dictó Resolución No. 0210 del 23 de octubre de 2020 por medio de la cual decidió:

(...) **ARTICULO PRIMERO. AUTORIZAR** el despido del trabajador **FREDY RAFAEL FARELO AVENDAÑO**, identificado con la Cédula de Ciudadanía N° 85.456.244 de Santa Marta, vinculado como trabajador a la empresa **COMPAÑÍA COLOMBIANA DE SALUD COLSALUD S.A. CLÍNICA MAR CARIBE**, identificado con el Nit. 81902176-8, por las razones expuestas en la parte considerativa de este proveído. **ARTÍCULO SEGUNDO: NOTIFICAR** el contenido de la presente decisión, personalmente al solicitante querellante **COMPAÑÍA COLOMBIANA DE SALUD COLSALUD S.A. CLÍNICA MAR CARIBE**, o por medio de su apoderado(a) o persona autorizada para tal efecto, por medios electrónicos dispuestos por la Dirección Territorial del Magdalena, es decir, el correo electrónico certificado 4-72, en los términos del art. 4° del Decreto 491 del 2020, hasta tanto permanezca vigente la

emergencia sanitaria declarada por el Ministerio de Salud y Protección Social. Para el efecto, en tratándose de actuación administrativa que se encontraba en curso a la fecha de expedición de dicho Decreto, y salvo que haya sido suministrada y registre en el expediente, los administrados deberán indicar la dirección electrónica en la cual recibirán notificaciones o comunicaciones" (...)

Dicha resolución fue notificada personalmente dentro del término legal al señor **FREDY RAFAEL FARELO AVENDAÑO** el 13 de noviembre del año 2020 como consta en el acta de notificación personal vista a folio 155 del expediente y a la **COMPANÍA COLOMBIANA DE SALUD COLSALUD S.A. CLÍNICA MAR CARIBE** a través de notificación electrónica como consta en el acuso de recibido del correo electrónico de fecha 17 de diciembre del año 2020 vista a folio 168 del expediente, en el trámite de notificación se entregó copia íntegra, del acto administrativo 0210 del 23 de septiembre de 2020, comunicando a las partes interesadas que frente al presente acto administrativo proceden los recursos de ley.

Con fecha 30 de noviembre de 2020 la abogada **ENUIT ROSADO NAVARRO**, identificada con la cedula de ciudadanía No. 36.563.835 y tarjeta profesional 273.788 del C.S de la J, quien funge como apoderada del trabajador **FREDDY RAFAEL FARELO AVENDAÑO** interpuso Recurso de Apelación directo en contra de la Resolución No. 0210 del 23 de septiembre (SIC) de 2020 se entiende octubre.

SITUACIÓN POR EMERGENCIA SANITARIA

A través de las resoluciones 0784 de 17/03/2020 y 0876 del 01/04/2020, expedidas por el señor Ministro del Trabajo, mediante las cuales se adoptaron medidas transitorias por motivos de la emergencia sanitaria, entre las cuales se dispuso establecer **que no corren términos procesales en todos los trámites, actuaciones procedimientos**, de competencia de las dependencias del ente ministerial, incluidas las Direcciones Territoriales, tales como averiguaciones preliminares, procedimientos administrativos sancionatorios y sus recursos, trámites que se adelanten por el procedimiento administrativo general y demás actuaciones administrativas y que requieran el cómputo de términos en las diferentes dependencias de este Ministerio.

Que dicha suspensión de términos se estableció inicialmente, a través de la resolución 0784 de 17/03/2020 con vigencia del 17 al 31 de marzo de los corrientes. Y seguidamente, a través de la resolución 0876 del 01/04/2020 se modificó dicha vigencia estableciéndose hasta que se supere la Emergencia Sanitaria declarada por el Ministerio de Salud y Protección Social en los términos del inciso 3° del artículo 6° del Decreto 491 de 2020, así como la Emergencia Económica, Social y Ecológica, declarada mediante Decreto 417 del 17/03/2020, por lo cual los términos se reanudarán a partir del día hábil siguiente en las condiciones señaladas en las normas procesales que regulan la interrupción y reanudación de términos.

Que mediante Resolución 1590 de 08/09/2020 por medio de la cual se levantó la suspensión de términos señalada en la Resolución 784 del 17/03/2020 modificada por la Resolución 876 del 01/04/2020 respecto de los trámites administrativos, investigaciones y procesos disciplinarios en el Ministerio del Trabajo.

Establece dicha providencia en su parte resolutoria lo siguiente:

"Artículo 1. Levantamiento suspensión de términos: Levantar la suspensión de términos para todos los trámites administrativos, y disciplinarios, ordenada mediante Resolución 0784 del 17 de marzo de 2020, modificada por la Resolución 0876 del 1° de abril de 2020.

PARÁGRAFO. El conteo de los términos que se encontraban suspendidos desde el 17 de marzo de 2020, incluyendo los de caducidad, prescripción y firmeza de los actos administrativos de los trámites no incluidos en la Resolución 1294 del 14 de julio de 2020, se reanudarán a partir del día hábil siguiente de la publicación de la presente Resolución.

Artículo 2. Vigencia. La presente Resolución rige a partir de su publicación y deroga las Resoluciones 0784 y 0786 del 2020 en lo pertinente a la suspensión de términos no levantada mediante Resolución 1294 del 14 de julio de 2020.

Artículo 3. Publicidad. Para efectos de publicidad una copia de la presente Resolución se fijará en un sitio visible de las oficinas donde se venía prestando atención al ciudadano de manera presencial antes de ser suspendida esta modalidad, se publicará en la página web del Ministerio del Trabajo y en el Diario Oficial."

RESUMEN DEL FUNDAMENTO DEL RECURSO IMPETRADO

Manifiesta la abogada **ENUIT ROSADO NAVARRO**, quien funge como apoderada del trabajador **FREDDY RAFAEL FARELO AVENDAÑO**, en su escrito de apelación radicado el 30 de noviembre del año 2020 encontrándose dentro del término legal y cumpliendo con los requisitos para la presentación del recurso de Apelación en estudio, argumento lo siguiente:

(...) Observa esta apoderada dentro de los hechos en que se fundamenta el empleador como causa justa, el primero sucedió en abril de 2019 y el segundo hecho en agosto de 2019, con situación administrativa sin definir, es necesario que se tenga en cuenta el plazo razonable para adoptar decisiones de las que se inculpa al trabajador de un posible incumplimiento de contrato de trabajo que dé lugar a la terminación por causa justa, las sanciones no son acumulables en el tiempo. Determinado el hecho como causal de incumplimiento, se debe seguir el debido proceso administrativo sancionatorio y definitivo, sin que se pueda prolongar en el tiempo o lo que es peor aún acumularlos para que se vea más gravosa la decisión al momento de adoptarla, el procedimiento no opera así, por cuando sería vulneratorio de un debido y justo proceso.

Una de las condiciones indispensables para presentar este tipo de solicitudes es que se presente el soporte del concepto, dictamen o certificación donde conste la terminación del tratamiento de rehabilitación y esto no se aportó, dado que el señor **FREDDY FARELO** aún se encuentra en tratamiento médico, por atenciones autorizadas por parte de su entidad aseguradora o ARL. Este aspecto resulta de vital importancia que se tenga en cuenta al momento de estudiar este recurso, debido a que **resulta imprescindible que en tal concepto se determine la probabilidad de recuperación.**

De lo anterior se infiere que la solicitud aportada por la entidad S.A.S., no cumple con las condiciones para que se pueda autorizar el despido de un trabajador que se encuentra en debilidad manifiesta, en tratamiento vigente por accidente de trabajo, calificado con pérdida de capacidad laboral si bien es equivalente a 12.80% este fue expedido por la ARL, sin que fuese revisado por ninguna de las Juntas de Calificación de Invalidez máxime si el empleado aún continúa en tratamiento médico.

La Corte Constitucional ha sido enfática en señalar que la estabilidad laboral adquiere el carácter de reforzada y por tanto de derecho fundamental en las situaciones en que su titular es un sujeto de especial protección constitucional debido a su vulnerabilidad como es el caso de los disminuidos físicos, sensoriales además de psíquicos (Art. 47). Como fundamento jurisprudencial traigo a colación las Sentencias de la Corte Suprema de Justicia SL5626 de 2018, SL555 de 2013 y Sentencia del 4 de agosto de 2013 dentro del radicado 35418 (...).

CONSIDERACIONES DEL DESPACHO

Para determinar si es procedente modificar, confirmar o revocar el acto recurrido en apelación proferido en sede de primera instancia, el Despacho de la Directora Territorial del Magdalena dividirá el estudio en acápite, no sin antes manifestar que tendrá en cuenta los hechos, pruebas y argumentación esgrimida por el recurrente, en ejercicio de su derecho de defensa y contradicción,

"Por la cual se resuelve un recurso de Apelación"

así como las consideraciones que soportan el acto administrativo expedido por la Dirección Territorial Magdalena del Ministerio del Trabajo.

Igualmente, es necesario advertir que durante el proceso administrativo adelantado se tuvieron en cuenta las pruebas que obran en el expediente, las cuales a su vez serán valoradas en esta instancia administrativa para determinar si es procedente acceder a las pretensiones del libelista y, en consecuencia, modificar o no el acto primigenio, ello teniendo en cuenta que la decisión del Ad Quem, se fundará libremente con observancia de los principios científicos de la sana crítica.

Una vez validada la procedibilidad formal y competencia para decidir sobre el recurso de apelación interpuesto, es pertinente precisar como primera medida, que en el presente caso el Ministerio del

Trabajo, en cada una de las instancias del procedimiento administrativo, actuó obrando de conformidad con los principios constitucionales y normativos, ha garantizado en cada una de sus actuaciones el debido proceso y los derechos de defensa y contradicción de todas las personas naturales involucradas en los hechos objeto de investigación, notificando a las partes las decisiones proferidas por la Dirección Territorial Magdalena del Ministerio del Trabajo, de acuerdo a lo establecido en la Ley 1437 de 2011 y otorgando la oportunidad de aportar y solicitar pruebas, de presentar alegaciones, peticiones y de interponer los recursos en los tiempos que señala la Ley a que tienen derecho las partes intervinientes

Así las cosas, es clara la competencia que le asiste a este Despacho para resolver el recurso de apelación interpuesto por **ENUIT ROSADO NAVARRO**, quien funge como apoderada del trabajador **FREDDY RAFAEL FARELO AVENDAÑO**, a su vez resolver de fondo la plurimencionada solicitud de autorización de terminación del contrato de trabajo suscrito por las partes.

El Ministerio Del Trabajo a través de la Circular 0049 del 1 de agosto de 2019 traza una ruta que debe seguir el inspector de trabajo al momento de estudiar la solicitud de autorización del despido de un trabajador en estado de debilidad manifiesta, fija una línea normativa y jurisprudencial como sustento jurídico como apoyo al momento de verificar la mencionada solicitud, dicho lo anterior, este despacho haciendo un análisis detallado del acervo probatorio que reposa dentro del expediente y la decisión emitida por la Coordinadora del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámite del Magdalena del Ministerio de Trabajo en la Resolución No. 0210 de 23 de octubre de 2020, podemos manifestar lo siguiente:

(...) La Corte constitucional en distintos pronunciamientos, garantiza el derecho a la defensa del trabajador, y esa garantía le ofrece el derecho constitucional al debido proceso al trabajador que se despiden por "justa causa", es así como en sentencia C-593 de 2014 dijo la Corte constitucional:

"Si bien el debido proceso y el derecho a la defensa se cree del resorte único de la justicia y las autoridades públicas o administrativas, la corte constitucional ha hecho extensivas estas garantías a los particulares que por diferentes circunstancias se ven abocados a ser sancionados por otros particulares, como es el caso del trabajador frente al empleador, en otro aparte, la Honorable Corte continúa manifestando lo siguiente:

«En virtud de lo anterior, ha determinado que este mandato "no sólo involucra u obliga a las autoridades públicas, en el sentido amplio de este término, sino a los particulares que se arrogan esta facultad, como una forma de mantener un principio de orden al interior de sus organizaciones (v. gr. establecimientos educativos, empleadores, asociaciones con o sin ánimo de lucro, etc.). Agregó la Corporación, en relación con la sujeción al debido proceso en los procedimientos en que los particulares tienen la posibilidad de aplicar sanciones o juzgar la conducta de terceros, lo siguiente "no podría entenderse cómo semejante garantía, reconocida al ser humano frente a quien juzga o evalúa su conducta, pudiera ser exigible únicamente al Estado. También los particulares, cuando se hallen en posibilidad de aplicar

"Por la cual se resuelve un recurso de Apelación"

sanciones o castigos, están obligados por la Constitución a observar las reglas del debido proceso, y es un derecho fundamental de la persona procesada la de que, en su integridad, los fundamentos y postulados que a esa garantía corresponden le sean aplicados"

Es reiterativa la Honorable Corte al manifestar que, si un trabajador va a ser objeto de una sanción disciplinaria o en su defecto de un despido debe garantizarse su defensa, para que tenga la oportunidad de objetar o controvertir las pruebas y/o que exponga sus argumentos y pruebas para su defensa.

En el caso que nos atiene, luego del análisis de las pruebas aportadas dentro de la solicitud de permiso para despedir al trabajador **FREDDY RAFAEL FARELO AVENDAÑO**, la Compañía solicitante no cumple con los requerimientos necesarios para que el Ministerio Del Trabajo pueda autorizar el despido, teniendo en cuenta que la empresa no culminó el proceso disciplinario, toda vez que no emitió su decisión final, ni notificó al trabajador de la determinación de finalizar su contrato de trabajo por lo menos en efecto suspensivo mientras adelantaba el trámite de autorización ante este ente ministerial. Dicha omisión es una clara transgresión de las garantías constitucionales en favor del eslabón más débil dentro de las relaciones de trabajo porque además privó al señor **FREDDY RAFAEL FARELO AVENDAÑO** de interponer el recurso de reposición y/o de apelación en contra de la decisión resultante del proceso al cual fue sometido, desconociendo el principio constitucional de la doble instancia, supeditando la su decisión final a merced de lo que pueda resolver el Ministerio Del Trabajo en la presente solicitud, endilgando a nuestro ente ministerial una decisión que es de su potestad y además desborda nuestras competencias.

La garantía del derecho a la defensa, al debido proceso y a la doble instancia, demandan que el empleador fije este procedimiento en su estructura interna para que coexistan reglas preexistentes que permitan gestionar los procesos sancionatorios de cualquier espécimen, tal como lo esgrime la Corte en la misma sentencia:

«En aras de garantizar y hacer efectivo las garantías consagradas en la Constitución Política, la jurisprudencia ha sostenido que es "indispensable que los entes de carácter privado fijen unas formas o parámetros mínimos que delimiten el uso de este poder y que permitan al conglomerado conocer las condiciones en que puede o ha de desarrollarse su relación con éstos. Es aquí donde encuentra justificación la existencia y la exigencia que se hace de los llamados reglamentos, manuales de convivencia, estatutos, etc., en los cuales se fijan esos mínimos que garantizan los derechos al debido proceso y a la defensa de los individuos que hacen parte del ente correspondiente". De igual forma, se ha especificado que en los reglamentos a los que se alude "es necesario que cada uno de las etapas procesales estén previamente definidas, pues, de lo contrario, la imposición de sanciones queda sujeta a la voluntad y arbitrio de quienes tienen la función de solucionar los conflictos de los implicados". Además, ha agregado que tales procedimientos deben asegurar al menos: La comunicación formal de la apertura del proceso disciplinario a la persona a quien se imputan las conductas posibles de sanción; la formulación de los cargos imputados, que puede ser verbal o escrita, siempre y cuando en ella consten de manera clara y precisa las conductas, las faltas disciplinarias a que esas conductas dan lugar y la calificación provisional de las conductas como faltas disciplinarias; el traslado al imputado de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados; la indicación de un término durante el cual el acusado pueda formular sus descargos, controvertir las pruebas en su contra y allegar las que considere necesarias para sustentar sus descargos; el pronunciamiento definitivo de las autoridades competentes mediante un acto motivado y congruente; la imposición de una sanción proporcional a los hechos que la motivaron; y la posibilidad de que el encartado pueda controvertir, mediante los recursos pertinentes, todas y cada una de las decisiones.»

Es importante anotar, que el reglamento interno de trabajo debe contemplar el procedimiento y las especificaciones del proceso disciplinario a aplicar en relación con las faltas contempladas, pero que en todo caso ese procedimiento debe encontrarse ajustado a los parámetros legales y

"Por la cual se resuelve un recurso de Apelación"

constitucionales, por lo cual, si lo contraría o no lo establece completamente, la ley entra a suplirlo; en consonancia con lo anterior, la Honorable Corte Constitucional esgrime las garantías mínimas para salvaguardar el debido proceso en los siguientes términos:

"Como elementos constitutivos de la garantía del debido proceso en materia disciplinaria, se han señalado, entre otros, "(i) el principio de legalidad de la falta y de la sanción disciplinaria, (ii) el principio de publicidad, (iii) el derecho de defensa y especialmente el derecho de contradicción y de controversia de la prueba, (iv) el principio de la doble instancia, (v) la presunción de inocencia, (vi) el principio de imparcialidad, (vii) el principio de non bis in idem, (viii) el principio de cosa juzgada y (ix) la prohibición de la reformatio in pejus."

Otro de los principios que a juicio de este despacho no tuvo en cuenta el empleador al momento de solicitar el despido del señor **FREDDY RAFAEL FARELO AVENDAÑO** es el de la inmediatez laboral. Para que el despido del trabajador por justa causa sea válido, debe existir inmediatez entre la fecha de la comisión de la falta y la fecha de su despido.

El principio de inmediatez laboral consiste en que la sanción debe imponerse inmediatamente a la ocurrencia del hecho sancionable, o al momento en que el empleador tiene conocimiento de él.

Sobre la inmediatez la sala laboral de la Corte suprema de justicia señaló en la sentencia SL3108-2019:

"La regla de la inmediatez entre la comisión de la falta y la reacción ante la misma, obliga al empleador a actuar con prontitud y celeridad, ya sea para sancionar al trabajador o despedirlo. De no hacerlo en un tiempo razonable, se entiende que dispensó o perdonó la falta cometida por el trabajador. Por consiguiente, si luego de transcurrido este tiempo considerable desde la ocurrencia del hecho, el empleador decide dar por terminado el contrato de trabajo con base en aquel, es dable entender que su determinación obedeció a otro motivo y no a la comisión de la falta propiamente dicha. Es decir, la regla de la contemporaneidad evita que, bajo el pretexto de sancionar o castigar una falta pretérita, el empleador despida al trabajador por causas distintas"

El principio de inmediatez es una protección al debido proceso que debe garantizar el empleador ya sea para imponer una sanción disciplinaria, o para despedir al trabajador. En el despido del trabajador por justa causa, debe existir conexidad entre la justa causa que se le endilga y la consecuencia que es el despido, en el caso en estudio podemos determinar que se desdibuja este principio de inmediatez toda vez que el empleador al no emitir una decisión final luego del proceso disciplinario deja en el limbo dicha decisión y como se manifestó anteriormente a trasladando al Ministerio del trabajo la potestad de definir un conflicto que a todas luces sobrepasa las competencias de nuestro ente ministerial.

Aunado a lo anterior, la protección general a la estabilidad en el empleo de las personas en condición de discapacidad tiene su fundamento esencial en la Constitución Política, en donde se establece la obligación para el Estado de promover condiciones de igualdad real y efectiva, especialmente cuando se trata de personas que, por su situación de salud, se encuentran en una circunstancia de debilidad y por tanto merecen ser tratados como sujetos de amparo especial.

En ese orden los artículos 47, 53 y 54 de la Carta Política, y los diversos Convenios e instrumentos internacionales sobre derechos humanos (que hacen parte del bloque de constitucionalidad), establecen el deber para el Estado de adelantar políticas de previsión, rehabilitación e integración social para los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos; propiciando su ubicación y reubicación laboral y el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud, así como la obligación para los empleadores de ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran.

De igual forma a través de la Ley 361 de 1997, el legislador estableció mecanismos de integración social de las personas en situación de discapacidad y en materia laboral, con fundamento en los principios de no discriminación, solidaridad, igualdad y respeto a la dignidad humana, dispuso entre

otras, de manera específica en el artículo 26 ibídem, una protección especial en favor de los trabajadores en condición de discapacidad, a saber:

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

No obstante, quienes fueren 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 ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren".

La corte constitucional en sentencia T 344 – 16 se pronuncia respecto a las condiciones que proveen un estado de debilidad manifiesta al trabajador, expresando las condiciones que debe tener en cuenta el empleador para poder impetrar solicitud de permiso para su despido en los siguientes términos:

(...) *"En conclusión, la estabilidad laboral reforzada se predica de todo contrato. En este sentido, la causal legal que se origina de los contratos a término fijo o de obra o labor contratada, como es el vencimiento del plazo pactado o la culminación de la obra, no es razón suficiente para terminar la relación laboral cuando el trabajador se encuentra en situación de debilidad manifiesta, razón por la cual, deberá el empleador previo a la terminación del contrato, solicitar la autorización al Ministerio de Trabajo, como lo estipula el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, so pena de pagar al empleado una indemnización equivalente a 180 días del salario"(...*

En síntesis, encuentra este despacho que la **COMPAÑÍA COLOMBIANA DE SALUD S.A. CLÍNICA MAR CARIBE**, no cumple con los presupuestos legales para la solicitud del permiso para la autorización de la terminación del contrato suscrito con el trabajador **FREDY RAFAEL FARELO AVENDAÑO**, además encuentra la suscrita, que los procedimientos adoptados por la empresa previo a la solicitud de la autorización apuntaron solo a fundamentar la justa causa y no garantizar los derechos laborales y constitucionales del trabajador, en su totalidad.

Consecuencia de lo expuesto, la norma citada y la documentación obrante en el expediente, se revocará la decisión primigenia y en su defecto se procede a **NO AUTORIZAR** a la empresa **COMPAÑÍA COLOMBIANA DE SALUD S.A. CLÍNICA MAR CARIBE** a la terminación del contrato de trabajo suscrito con el trabajador **FREDY RAFAEL FARELO AVENDAÑO** solicitada por la empresa, no obstante, y sin que se requiera ordenarlo en la presente decisión, las partes quedan en libertad de acudir a la justicia ordinaria para dirimir el conflicto; motivo por el cual este Despacho de acuerdo con lo anterior, revisado cuidadosamente las actuaciones y siendo procesalmente procedente decide.

En mérito de lo expuesto, La suscrita directora del Ministerio del Trabajo Territorial Magdalena.

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO: REVOCAR en todas sus partes, la Resolución 0210 del 23 de octubre de 2020 por las razones expuestas en la parte motiva del presente proveído.

ARTICULO SEGUNDO: NO AUTORIZAR a la empresa **COMPAÑÍA COLOMBIANA DE SALUD S.A. CLÍNICA MAR CARIBE** el permiso para la terminación del contrato laboral suscrito con el señor **FREDY RAFAEL FARELO AVENDAÑO** por las razones expuestas en la parte motiva del presente proveído

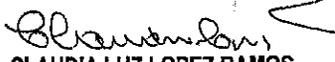
"Por la cual se resuelve un recurso de Apelación"

TERCERO: NOTIFICAR a los jurídicamente interesados el contenido de la presente Resolución, por medios electrónicos dispuestos por la Dirección Territorial del Magdalena, es decir, el correo electrónico certificado 472, en los términos del art. 4º del Decreto 491 del 2020, hasta tanto permanezca vigente la emergencia sanitaria declarada por el Ministerio de Salud y Protección Social. Para el efecto, en tratándose de actuación administrativa que se encontraba en curso a la fecha de expedición de dicho Decreto, y salvo que haya sido suministrada y registre en el expediente, los administrados deberán indicar la dirección electrónica en la cual recibirán notificaciones o comunicaciones.

CUARTO: INFORMAR en la diligencia de notificación que contra la presente Resolución no procede recurso alguno de conformidad con lo establecido en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

PARAGRAFO: En el evento en que la notificación no pueda hacerse de forma electrónica, se seguirá el procedimiento previsto en los artículos 67 y siguientes de la ley 1437 de 2011.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE


CLAUDIA LUZ LOPEZ RAMOS
Directora Territorial Magdalena

Transcriptor: J. Lizcano
Elaboró: J. Lizcano
Revisó/Aprobó: Claudia.L

