



El empleo  
es de todos

Mintrabajo

Neiva, 7 de abril del 2022

Señor

**JUAN CARLOS CEPEDA DIAZ**

Carrera 30 A SUR 32 -16

Neiva – Huila

**ASUNTO: NOTIFICACION POR AVISO A TRAVES DE PAGINA WEB DEL MINISTERIO Y  
CARTELERA - Resolución No 0096 del 7 de febrero el 2022**

**Investigado: TOOL UNIVERSAL SERVICES SAS**

Teniendo en cuenta que a la fecha no ha sido posible notificar al Señor **JUAN CARLOS CEPEDA DIAZ** ya que de acuerdo con el reporte de guía No YG284613986CO de la empresa 472 SERVICIOS POSTALES NACIONALES S.A., por la causal “NO RESIDEN” y en cumplimiento a lo dispuesto por el artículo 69 de la Ley 1437 de 2011, se procede a comunicar por Aviso a través de la Página Web del Ministerio de Trabajo y en lugar visible de acceso al público de la Dirección Territorial del Huila, del contenido de la **Resolución No. 0069 del 7 de febrero el 2022 “por medio de la cual se archiva una averiguación preliminar”**, expedida en diez (10) folios útiles, proferida por LA INSPECTORA DEL GRUPO DE PREVENCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL, RESOLUCIÓN DE CONFLICTO – CONCILIACIÓN..

La presente comunicación permanecerá publicada por el término de CINCO (5) días hábiles, contados a partir del día de hoy sietes (7) DE ABRIL del año 2022 hasta el día dieciocho (18) DE ABRIL del año 2022. Se advierte que la comunicación se considera SURTIDA al finalizar el día siguiente al retiro del Aviso; es decir, queda debidamente notificado el día diecinueve (19) de abril del año dos mil veintidós (2022) a las 5:30 p.m.

Anexo: **Resolución No 0096 del 7 de febrero el 2022**, (10) folios.

Atentamente,

**MAGDA YULEXI MACIAS TORRES**

GRUPO PIV-RCC

**Con Trabajo Decente el futuro es de todos**



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

**Territorial Huila**  
**Dirección:** Calle 5 No 11-29  
Barrio Altico  
**Teléfonos PBX**  
8722544

**Atención Presencial**  
Sede de Atención al Ciudadano  
Bogotá Carrera 7 No. 32-63  
**Puntos de atención**  
Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

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





14867583

## MINISTERIO DEL TRABAJO

RESOLUCION No. 0069

Neiva, 7/02/2022

**“Por medio de la cual se archiva una averiguación preliminar”****Radicación:** 02EE202041060000021027**Querellante:** JUAN CARLOS CEPEDA DIAZ**Querellado:** TOOLS UNIVERSAL SERVICES S.A.S. - identificado con NIT: 900519773-9

LA SUSCRITA INSPECTORA DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL ASIGNADA AL GRUPO DE PREVENCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL – RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS Y CONCILIACIÓN DE LA DIRECCIÓN TERRITORIAL HUILA DEL MINISTERIO DE TRABAJO, en uso de sus facultades legales y en especial las conferidas por la Ley 1437 de 2011, Ley 1610 de 2013, Decreto 4108 de 2011, Decreto 1072 de 2015, Resolución 3238 del 03 de noviembre de 2021, Resolución 3455 del 16 de noviembre de 2021, y demás normas concordantes:

**I. INDIVIDUALIZACION DEL IMPLICADO**

Se decide el presente proveído la responsabilidad que le asiste a la empresa **TOOLS UNIVERSAL SERVICES S.A.S.**, identificado con Nit. 900.519.773-9, Representada Legalmente por el señor **ALEXANDER VALDERRAMA SANCHEZ**, identificado con cedula de ciudadanía No. 7.697.864, y ubicada en el Kilómetro 2 Vía Palermo Parque Industrial Bodega D29A.

**II. HECHOS**

El Señor **JUAN CARLOS CEPEDA DIAZ** identificado con cedula de ciudadanía No. 1019017521 de Neiva (H), presenta queja al Ministerio de Trabajo – Dirección Territorial Huila contra el empleador **TOOL UNIVERSAL SERVICES S.A.S.**, querella radicada a través del aplicativo PQRSD el cual quedo registrada bajo el Radicado No. 02EE202041060000021027 del 5 de abril del 2020, en la cual manifiesta: *“ El día de ayer me llamo el gerente de la empresa solicitando que me acogiera a la firma de la solicitud para licencia no remunerada y así cobijar los meses de abril o mas según la pandemia por la que está pasando el país. A dicha solicitud no me acobije porque mi familia y yo dependemos de los recursos que esta me ofrece, sin embargo, pasada unas horas recibo carta de despido sin justa causa de manos del mismo, aludiendo que la empresa está pasando por una gran crisis, el gerente omite que me encuentre bajo restricción medica por IPS en proceso médico.”* Fol. 1

Que la Coordinadora del Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control y Resolución de Conflictos – Conciliación de la Dirección Territorial Huila del Ministerio de Trabajo, en uso de sus atribuciones procede mediante Auto No. 0326 del 26 de febrero del 2020, adelantar averiguación preliminar en contra del empleador **TOOL UNIVERSAL SERVICES S.A.S.**, identificada con Nit. 900.519.773-9, y comisiona a la Dra. Consuelo Ramirez Ardila-Inspectora de Trabajo y Seguridad Social para la práctica de pruebas que permita el esclarecimiento de los hechos motivo de queja. (fol. 9-10)

Que bajo el oficio 08SE20217141001000001027 del día 9 de marzo del 2021, se procede a comunicar al representante legal de la empresa **TOOL UNIVERSAL SERVICES S.A.S.**, el Auto de Averiguación Preliminar No. 0326 del 26 de febrero del 2021, enviado a través del servicio de correspondencia 472, recibida según lo indica la guía No. YG269577164CO el día 11 de marzo del 2021. (fol. 11-12).

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se archiva una averiguación preliminar"

Así mismo al Señor **JUAN CARLOS CEPEDA DIAZ**, como parte querellante y extrabajador de la empresa **TOOL UNIVERSAL SERVICES S.A.S.**, se le envía a través del correo 472 comunicación del inicio de las actuaciones administrativas y copia del Auto de Averiguación Preliminar No. 0326 del 26 de febrero del 2021, oficio registrado con el número de radicado 08SE2021714100100001026, correspondencia recibida a través de la guía No. YG269577155CO con fecha 11 de marzo del 2021. (fol. 13-14)

En consecuencia, el empleador en atención a la comunicación de averiguación preliminar da respuesta, adjuntando evidencia documental como: Copia de contrato de trabajo del Señor Juan Carlos Cepeda Diaz, Copia de liquidación de las prestaciones sociales, Copia de la planilla de pago de seguridad social integral de los meses de enero, febrero, marzo y abril año 2020, Copia de la notificación de terminación de contrato de trabajo enviada por correo electrónico, Copia de Respuesta vía email del Señor Juan Carlos Cepeda Diaz, Copia de carta de terminación del contrato de trabajo sin justa causa dirigida al Señor Juan Carlos Cepeda Diaz, Autorización para notificación por vía electrónica. A través del radicado No. 05EE2021724100100001456 del 23 de marzo del 2021, enviada al correo electrónico institucional [ggarciao@mintrabajo.gov.co](mailto:ggarciao@mintrabajo.gov.co) y remitido al correo institucional [cramirez@mintrabajo.gov.co](mailto:cramirez@mintrabajo.gov.co). (fol. 15-25)

### III. PRUEBAS ALLEGADAS A LA ACTUACIÓN

La empresa **TOOL UNIVERSAL SERVICES S.A.S.**, aporta a través del radicado No. 05EE2021724100100001456 del 23 de marzo del 2021: Copia de contrato de trabajo del Señor Juan Carlos Cepeda Diaz, Copia de liquidación de las prestaciones sociales, Copia de la planilla de pago de seguridad social integral de los meses de enero, febrero, marzo y abril año 2020, Copia de la notificación de terminación de contrato de trabajo enviada por correo electrónico, Copia de Respuesta vía email del Señor Juan Carlos Cepeda Diaz, Copia de carta de terminación del contrato de trabajo sin justa causa dirigida al Señor Juan Carlos Cepeda Diaz y Autorización para notificación por vía electrónica.

De los documentos aportados se valora tres muy importantes:

- a. Formato de liquidación de prestaciones sociales: En el que nos demuestra que al extrabajador Juan Carlos Cepeda Diaz, se le realiza la debida liquidación de las prestaciones sociales y también el reconocimiento de la indemnización en ocasión a la terminación del contrato sin justa causa. (fol. 20)
- b. Transacción de pago electrónico a la cuenta de ahorros del trabajador: A través de esta transacción electrónica, el empleador demuestra que realiza el respectivo pago a la cuenta de ahorro del titular Juan Carlos Cepeda Diaz, extrabajador y querellante de la querrela presentada.
- c. Comunicación de terminación del contrato de trabajo sin justa causa. Efectivamente procede el empleador **TOOL UNIVERSAL SERVICES S.A.S.**, a terminar el contrato de trabajo de manera unilateral sin justa causa.

### IV. CONSIDERACIONES DEL DESPACHO

Las actuaciones administrativas laborales tienen como objeto establecer el cumplimiento de las normas de derecho individual del trabajo de carácter particular a través del procedimiento reglado de forma general por el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo (CPACA) y en los aspectos allí no contemplados, se regula en lo compatible, por el Código de Procedimiento Civil, de conformidad con el artículo 306 de la Ley 1437 de 2011.

Este procedimiento se surte en virtud del interés objetivo del cumplimiento de las normas laborales, de las demás disposiciones sociales y de seguridad social, art.3º, 17, 485 y 486 del C.S.T. -. Esto es, para la conservación del orden público laboral, derivado de su efecto general inmediato, tal como está regido por el art. 16 del C.S.T., y en ningún evento se activa y desarrolla "para declarar derechos individuales ni definir Controversias cuya decisión esté atribuida a los jueces (...)", de acuerdo con lo establecido en el numeral 1 del artículo 486 del C.S.T. Es así como el inicio, desarrollo y conclusión del procedimiento constituye para

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se archiva una averiguación preliminar"

los funcionarios del Ministerio de Trabajo, el cumplimiento de la obligación de inspección, vigilancia y control en el ejercicio de la función de policía administrativa, fundada en el artículo 486 del C.S.T, así como el núm. 2º del art.3º de la Ley 1610 de 2013 y el contenido vigente de los Convenios 81 y 129 de la OIT.

De acuerdo con la queja presentada por el Señor Juan Carlos Cepeda Diaz, se observa que el interés de su pretensión se basa, en que recibe carta de despido sin justa causa.

Debido a este queja, el despacho inicia despliegue de actuaciones administrativas, como principal medida se expide el Auto de Averiguación Preliminar No. 0326 del 26 de febrero del 2021, dentro de la cual se indica en el artículo tercero del decreto de pruebas, se requiere los siguientes documentos: Copia del contrato de trabajo del Señor JUAN CARLOS CEPEDA DIAZ, Informe de las razones por la cual se terminó el contra de trabajo suscrito con el Señor JUAN CARLOS CEPEDA DIAZ, Copia de la liquidación y pago de las prestaciones sociales a favor del Señor JUAN CARLOS CEPEDA DIAZ.

Posteriormente el empleador el día 16 de marzo allega a través de mail información documental, registrada con numero de radicado 05EE2021724100100001456 con fecha 23 de marzo del 2021. De la cual se relaciona la siguiente:

- Copia de contrato de trabajo del Señor Juan Carlos Cepeda Diaz
- Copia de liquidación de las prestaciones sociales
- Copia de la planilla de pago de seguridad social integral de los meses de enero, febrero, marzo y abril año 2020
- Copia de la notificación de terminación de contrato de trabajo enviada por correo electrónico.
- Copia de Respuesta vía email del Señor Juan Carlos Cepeda Diaz.
- Copia de carta de terminación del contrato de trabajo sin justa causa dirigida al Señor Juan Carlos Cepeda Diaz.
- Autorización para notificación por vía electrónica.

En consecuencia, este despacho considera que con base en la pretensión del peticionario el pronunciamiento se fundamenta en lo siguiente:

- Fundamento legal:

En el artículo 64 del C.S.T establece las causales de terminación del contrato de trabajo sin justa causa así:

*En todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable. Esta indemnización comprende el lucro cesante y el daño emergente.*

*En caso de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa comprobada, por parte del empleador o si éste da lugar a la terminación unilateral por parte del trabajador por alguna de las justas causas contempladas en la ley, el primero deberá al segundo una indemnización en los términos que a continuación se señalan:*

*En los contratos a término fijo, el valor de los salarios correspondientes al tiempo que faltare para cumplir el plazo estipulado del contrato; o el del lapso determinado por la duración de la obra o la labor contratada, caso en el cual la indemnización no será inferior a quince (15) días.*

*En los contratos a término indefinido la indemnización se pagará así:*

*a) Para trabajadores que devenguen un salario inferior a diez (10) salarios mínimos mensuales legales:*

- 1. Treinta (30) días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de un (1) año.*
- 2. Si el trabajador tuviere más de un (1) año de servicio continuo se le pagarán veinte (20) días adicionales*

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se archiva una averiguación preliminar"

de salario sobre los treinta (30) básicos del numeral 1, por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción;

b) Para trabajadores que devenguen un salario igual o superior a diez (10), salarios mínimos legales mensuales.

1. Veinte (20) días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de un (1) año.

2. Si el trabajador tuviere más de un (1) año de servicio continuo, se le pagarán quince (15) días adicionales de salario sobre los veinte (20) días básicos del numeral 1 anterior, por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción.

Considerándose así, que, si bien es cierto, existe un contrato de trabajo suscrito por voluntad de las partes, pero una de ellas por algún motivo considera la terminación del contrato de trabajo, está da cabida al reconocimiento y pago de una indemnización, como lo expresar en artículo 64 CST.

- Reconocimiento y pago de la indemnización sin justa causa

Dentro de las evidencias documentales aportadas, se observa el formato de la empresa **TOOL UNIVERSAL SERVICES S.A.S.**, titulado Liquidación de las prestaciones sociales, y en el se puede evidenciar el concepto INDEMNIZACION por un valor de cuatro millones doscientos ochenta dos mil cuatrocientos ochenta y nueve pesos (\$ 4.282.489).

Además, se registra el pago a través de transacción en línea del banco Davivienda la consignación a la cuenta de ahorros a favor del Señor JUAN CARLOS CEPEDA DIAZ, peticionario y extrabajador de empresa TOOL UNIVERSAL SERVICES S.A.S.

Valores que coinciden, tanto en la liquidación de las prestaciones sociales y la consignación realizada a la cuenta de ahorros del extrabajador.

- Presunta licencia no remunerada

Con respecto a lo indica el trabajador de firmar la solicitud de licencia no remunerada, este Despacho se abstiene de realizar algún pronunciamiento, pues no existe evidencia dentro de la investigación administrativa que nos permita manifestarnos sobre lo mencionado.

- Terminación de contrato con restricción médica:

Al respecto, el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, prevé lo siguiente:

**"ARTÍCULO 26. NO DISCRIMINACIÓN A PERSONA EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD.** En ningún caso la limitación <discapacidad><1> de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación <discapacidad><1> sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona limitada <en situación de discapacidad><1> podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación <discapacidad><1>, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.

No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación <discapacidad><1>, 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."

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se archiva una averiguación preliminar"

Sobre el asunto, la Corte Constitucional en sentencia SU-049 de 2017, se pronunció indicando que los contratantes y empleadores deben contar con autorización de la Oficina de Trabajo para la terminación del vínculo laboral de las personas que presenten una afectación médica de sus funciones que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares, protección que extiende a las relaciones laborales de carácter independiente "contratos de prestación de servicios", así:

*"Una vez las personas contraen una enfermedad, o presentan por cualquier causa (accidente de trabajo o común) una afectación médica de sus funciones, que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares, se ha constatado de manera objetiva que experimentan una situación constitucional de debilidad manifiesta, y se exponen a la discriminación. La Constitución prevé contra prácticas de esta naturaleza, que degradan al ser humano a la condición de un bien económico, medidas de protección, conforme a la Ley 361 de 1997. En consecuencia, los contratantes y empleadores deben contar, en estos casos, con una autorización de la oficina del Trabajo, que certifique la concurrencia de una causa constitucionalmente justificable de finalización del vínculo. [95] De lo contrario procede no solo la declaratoria de ineficacia de la terminación del contrato, sino además el reintegro o la renovación del mismo, así como la indemnización de 180 días de remuneración salarial o sus equivalentes."*

En el mismo sentido agrego:

*"Esta protección, por lo demás, no aplica únicamente a las relaciones laborales de carácter dependiente, sino que se extiende a los contratos de prestación de servicios independientes propiamente dichos. En efecto, esto se infiere en primer lugar del texto mismo del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, el cual establece que "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". Como se observa, la norma establece una condición para la terminación del contrato de una persona en situación de discapacidad, y no califica la clase de contrato para reducirla únicamente al de carácter laboral, propio del trabajo subordinado. Ciertamente, el inciso 2º de la misma disposición dice que, en caso de vulnerarse esa garantía, la persona tiene derecho a una indemnización "equivalente a ciento ochenta días del salario". Dado que el salario es una remuneración periódica inherente a las relaciones de trabajo dependiente, podría pensarse que esta indemnización es exclusiva de los vínculos laborales que se desarrollan bajo condiciones que implican vinculación a la planta de personal. Sin embargo, esta interpretación es claramente contraria a la Constitución pues crea un incentivo perverso para que la contratación de personas con problemas de salud se desplace del ámbito laboral al de prestación de servicios, con desconocimiento del principio de prevalencia de la realidad sobre las formas y de las garantías propias de las relaciones de trabajo dependiente."*

Ahora, respecto al mismo asunto se encuentra la posición de Corte Suprema de Justicia, quien en sentencia SL-1360-2018, indica que no es obligatorio acudir al Inspector de Trabajo cuando el empleador alega una justa causa para el despido de un trabajador en situación de discapacidad y que la controversia que surja por dicha decisión, deberá ser acreditada por el empleador en juicio; así:

*" La Sala de Casación Laboral, mediante sentencia SL1360-2018 al interpretar el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, esclareció que dicho precepto no prohíbe el despido del trabajador en situación de discapacidad, sino que «lo que se sanciona es que tal acto esté precedido de un criterio discriminatorio», por lo tanto, «la invocación de una justa causa legal excluye, de suyo, que la ruptura del vínculo laboral esté basada en el prejuicio de la discapacidad del trabajador; en este sentido, «a criterio de la Sala no es obligatorio acudir al inspector del trabajo, pues, se repite, quien alega una justa causa de despido enerva la presunción discriminatoria; es decir, se soporta en una razón objetiva».*

*Aclara que, «con todo, la decisión tomada en tal sentido puede ser controvertida por el trabajador, a quien le bastará demostrar su estado de discapacidad para beneficiarse de la presunción de discriminación, lo que de contera implica que el empresario tendrá el deber de acreditar en el juicio la ocurrencia de la justa causa. De no hacerlo, el despido se reputará ineficaz (C-531-2000) y, en*

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se archiva una averiguación preliminar"

*consecuencia, procederá el reintegro del trabajador junto con el pago de los salarios y prestaciones dejados de percibir, más la sanción de 180 días de salarios consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997».*

*«Así las cosas, la Corte abandona su criterio sentado en la sentencia CSJ SL36115, 16 mar. 2010, reiterada en SL35794, 10 ago. 2010, en la que se adocrinó que el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 no consagra una presunción legal o de derecho, que permita deducir a partir del hecho conocido de la discapacidad del trabajador que su despido obedeció a un móvil sospechoso. En su lugar, se postula que el despido de un trabajador en estado de discapacidad se presume discriminatorio, a menos que el empleador demuestre en juicio la ocurrencia real de la causa alegada.»*

(...)

#### ACLARACIÓN DE VOTO

*No obstante lo expuesto en la sentencia, me veo en la necesidad de aclarar mi voto para precisar que si bien el empleador puede terminar con justa causa y sin autorización del inspector del trabajo el contrato laboral de un trabajador con discapacidad, por ejemplo, cuando exista engaño, violencia, injuria, grave indisciplina, actos delictuosos, daños materiales intencionales, violación al deber de reserva, violación grave de las obligaciones del trabajador, reconocimiento de la pensión de vejez, entre otras causales de retiro que claramente poseen un contenido objetivo, hay una excepción: la causal consignada en el numeral 15 del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, relativa a «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 ciento ochenta (180) días». (...)*

Ahora bien, respecto a lo expuesto en precedencia es necesario que el Despacho realice algunas precisiones:

De conformidad con el artículo 1 de la Ley 1610 de 2013 "por la cual se regulan algunos aspectos sobre las Inspecciones del Trabajo y los acuerdos de formalización laboral", la competencia general de inspección, vigilancia y control en materia laboral individual del sector privado y en materia colectiva de los sectores público y privado es asignada a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social.

*"Artículo 1 0. 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."*

Igualmente, el artículo 2° de la Ley 1610 de 2013, establece los principios orientadores de Las Inspecciones del Trabajo y Seguridad Social en el desempeño de sus funciones y competencias así:

*"Las Inspecciones del Trabajo y Seguridad Social en el desempeño de sus funciones y competencias se regirán por los principios contenidos en la Constitución Política de Colombia, los Convenios Internacionales, en especial los de la Organización Internacional del Trabajo ratificados por Colombia y demás normas sobre inspección del trabajo y del ejercicio de la función administrativa."*

Concordantemente, el numeral 2 del artículo 3° de la Ley 1610 de 2013 prevé como una de las funciones principales de las Inspecciones del Trabajo y Seguridad Social la función coactiva o de policía administrativa así:

*"Como autoridades de policía del trabajo, la facultad coercitiva se refiere a la posibilidad de requerir o sancionar a los responsables de la inobservancia o violación de una norma del trabajo, aplicando siempre el principio de proporcionalidad."*

Adicionalmente, el numeral 2 del artículo 486 C.S.T. determina:

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se archiva una averiguación preliminar"

*"Los funcionarios del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social que indique el Gobierno, tendrán el carácter de autoridades de policía para lo relacionado con la vigilancia y control de que trata el numeral anterior y están facultados para imponer cada vez multas equivalentes al monto de uno (1) a cinco mil (5.000) veces el salario mínimo mensual vigente según la gravedad de la infracción y mientras esta subsista, sin perjuicio de las demás sanciones contempladas en la normatividad vigente. Esta multa se destinará al Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA.*

*La imposición de multas, de otras sanciones o de otras medidas propias de su función como autoridades de policía laboral por parte de los funcionarios del Ministerio del Trabajo que cumplan funciones de inspección, vigilancia y control, **no implican en ningún caso, la declaratoria de derechos individuales o definición de controversias**". (Negrilla y subrayado fuera de texto)*

Es así como los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social son autoridades de policía en el sentido del numeral 2 del artículo 3º de la Ley 1610 de 2013 y el numeral 2 del artículo 486 del C.S.T.

Adicionalmente, la jurisprudencia ha distinguido entre "poder de policía", "función de policía" y "actividad de policía".

La Función de policía, resaltada por la Corte Suprema de Justicia<sup>1</sup>, el Consejo de Estado<sup>2</sup> y la Corte Constitucional<sup>3</sup> por su carácter reglado, requiere *"la gestión administrativa concreta del poder de policía, ejercida dentro de los marcos impuestos por este"*<sup>4</sup>. Esto es, *"el ejercicio de competencias concretas asignadas por este a las autoridades administrativas de policía"*<sup>5</sup>. De acuerdo con la Corte Constitucional, esta función se dirige a hacer cumplir jurídicamente las disposiciones legales a través de actos administrativos y de acciones policivas, como parte de la protección del orden público, la cual tiene varias manifestaciones, bien *"en aquellos eventos en los cuales la autoridad administrativa ejerce su relación directa entre administración y administrado, o destinatario de la actuación, como cuando se limita a expedir una licencia"* (a) *"o a la definición de una situación concreta y precisa"* (b), *"con la expedición de disposiciones de carácter singular tales como órdenes, mandatos, prohibiciones, etc"*<sup>6</sup>.

Lo anterior, exige al Inspector de Trabajo y Seguridad Social adoptar medidas para la vigilancia y control de las normas del Código Sustantivo del Trabajo y las demás disposiciones sociales en el sentido de los artículos 17 y 485 del C.S. del T. En lo que no están facultados, según el numeral 1 del artículo 486 C.S.T. es *"(...) para declarar derechos individuales ni definir controversias cuya decisión esté atribuida a los jueces, aunque sí para actuar en esos casos como conciliadores"*. Lo cual resulta armónico con el inciso segundo del artículo 486 C.S.T. según el cual *"la imposición de multas, de otras sanciones o de otras medidas propias de su función como autoridades de policía laboral por parte de los funcionarios del Ministerio del Trabajo que cumplan funciones de inspección, vigilancia y control, no implican en ningún caso, la declaratoria de derechos individuales o definición de controversias"*.

El Consejo de Estado ha establecido reiteradamente de conformidad con el numeral 1 del artículo 486 del C.S.T., que la función policiva laboral no supe ni debe suplir la función jurisdiccional, razón por la cual no

1. Cf. Corte Suprema de Justicia, Sala Plena, Ref. Expediente número 893., Actor: Carlos Fernando Osorio Bustos. M.P.: Manuel Gaona Cruz. Sentencia número 9. 21 de abril de 1982. En línea: [http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/csj\\_nif/sp/1982/csj\\_sp\\_09\\_21\\_04\\_1982.html](http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/csj_nif/sp/1982/csj_sp_09_21_04_1982.html) (14.12.2012).
2. Cf. Consejo de Estado, Sección Primera, 9 de agosto de 1996, C.P.: Juan Alberto Polo Figueroa. Expediente No. 3139, Actor: Defensor del Pueblo y Otro, Autoridades Distritales. En línea: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=1184> (14.12.2012).
3. Cf. Corte Constitucional, Sentencia No. C-024/94, REF: Expediente N° D-350. Actor: Alirio Uribe Muñoz. M.P. Alejandro Martínez Caballero, 27 de enero de 1994. En línea: [http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/cc\\_sc\\_nif/1994/c-024\\_1994.html](http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/cc_sc_nif/1994/c-024_1994.html) (14.12.2012).
4. Cf. Corte Suprema de Justicia, Sala Plena, Ref. Expediente número 893., Actor: Carlos Fernando Osorio Bustos. M.P.: Manuel Gaona Cruz. Sentencia número 9. 21 de abril de 1982. En línea: [http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/csj\\_nif/sp/1982/csj\\_sp\\_09\\_21\\_04\\_1982.html](http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/csj_nif/sp/1982/csj_sp_09_21_04_1982.html).
5. Cf. Corte Suprema de Justicia, Sala Plena, Ref. Expediente número 893., Actor: Carlos Fernando Osorio Bustos. M.P.: Manuel Gaona Cruz. Sentencia número 9. 21 de abril de 1982. En línea: [http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/csj\\_nif/sp/1982/csj\\_sp\\_09\\_21\\_04\\_1982.html](http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/csj_nif/sp/1982/csj_sp_09_21_04_1982.html) (14.12.2012).
6. Corte Constitucional, Sentencia C-117/06, Actor: Fernando Antonio Fuentes Perdomo, M. P. Jaime Córdoba Triviño, 22 de febrero de 2006. En línea: [http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/cc\\_sc\\_nif/2006/c-117\\_2006.html](http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/cc_sc_nif/2006/c-117_2006.html) (14.12.2012).
7. Cf. Consejo De Estado, Sección Segunda, C.P.: Gaspar Caballero Sierra, 08 De Octubre De 1986, Referencia: Expediente número 89.; Consejo De Estado, Sección Segunda, C.P.: Nicolás Pájaro Peñaranda, 16 de octubre de 2003, Radicación: 11001-03-25-000-2000-0051-01 (397 -00); Consejo De Estado, Sección Segunda, C.P.: Javier Díaz Bueno, 30 de septiembre de 2009, Radicación: 824-99, En línea: <http://www.consejodeestado.gov.co/>

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se archiva una averiguación preliminar"

define "conflictos jurídicos o económicos inter partes, atribuyendo o negando a cualquiera de los sujetos enfrentados, derechos o prerrogativas?"

De otra parte, mediante memorando No. 08SI201812030000021117 de fecha agosto 27 de 2018, la oficina jurídica de este Ente Ministerial emitió concepto sobre el asunto, indicando la falta de competencia del Ministerio del Trabajo para sancionar al Empleador por haber despedido a un Trabajador aforado por vulnerabilidad debido a condiciones de salud o discapacidad, en razón del despido mismo, así:

*"En caso de despido de Trabajador aforado laboral u ocupacionalmente por vulnerabilidad debido a cuestiones de salud o discapacidad, sin el permiso respectivo del Ministerio de Trabajo, cabe destacar que no se trata de un proceso administrativo sancionatorio, sino de un trámite omitido por el Empleador, que le trae como consecuencia sanciones, pero no impuestas por el Ministerio de Trabajo, sino las que el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas en situación de discapacidad y se dictan otras disposiciones, señala consistente en el pago de ciento ochenta días de salario, la cual se aplica de la misma manera cuando el Trabajador ha sido despedido sin autorización del Ministerio de Trabajo, como cuando el Trabajador ha sido discriminado por la situación de vulnerabilidad en la que se encuentra, amén de las relativas al reintegro del Trabajador, si a ello hubiere lugar, por ser fuero de estabilidad laboral Constitucional, norma que a la letra dice:*

**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.

**No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su discapacidad, 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".** (Resaltado fuera de texto)

La protección preconizada en la norma transcrita ut supra, se predicaría para todo Trabajador que se encuentra en estado de vulnerabilidad con respecto a la Empresa o Entidad Empleadora que pretende la desvinculación en forma abusiva o que discrimina o permite la discriminación del Trabajador que se encuentra en las condiciones mencionadas.

(...) sea lo primero advertir que el Ministerio de Trabajo, no tendría competencia para sancionar al Empleador por haber despedido a un(a) Trabajador(a) aforado(a) por vulnerabilidad debido a condiciones de salud o discapacidad en razón del despido mismo, porque en la norma que regula la materia, la sanción por estos hechos, es pecuniaria, pagada directamente al Trabajador(a) aforado(a) con la medida, que es de ciento ochenta (180) días de salario.

(...)

Teniendo en cuenta lo consagrado en el inciso segundo del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, antes transcrito y las normas de competencia sobre inspección, vigilancia y control del cumplimiento de normas laborales y de seguridad social integral del Ministerio de Trabajo, antes transcritas, el Empleador que despida al Trabajador en situación de vulnerabilidad debido a condiciones de salud o discapacidad, podría ser sancionado de dos maneras: La primera una sanción monetaria con destino al Trabajador de ciento ochenta (180) días de salario y la otra la sanción administrativa por vulneración de las normas de Salud y Seguridad en el Trabajo, perteneciente al Sistema de Riesgos Laborales, amén de las acciones que por vulneración de sus derechos Constitucionales fundamentales a la no discriminación y al Trabajo,

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se archiva una averiguación preliminar"

*tendría el Trabajador por vía de Tutela en aras a su reintegro, en atención a lo normado por los artículos 13 y 25 de la Constitución, antes transcritos."*

(...)

*Esta situación se diferencia de las acciones que el Trabajador pudiese interponer en contra del Empleador, ante la Justicia, cuando ha transgredido normado en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, despidiendo al Trabajador aforado, cuando lo ha discriminado o, cuando se ha vulnerado el derecho al trabajo o cuando el Trabajador reclama la protección por pertenecer a la población vulnerable; caso en el cual la Justicia a través de sus Autoridades, con competencia exclusiva y excluyente para declarar derechos y definir controversias, será la encargada de definir lo relativo a los derechos Constitucionales, alegados por el Trabajador a su favor."*

Considerándose por lo tanto que el empleador actuó con la terminación del contrato de trabajo unilateral sin justa causa, actuando este bajo el marco de la ley, y que realizó su liquidación de las prestaciones sociales e indemnización, siendo consignada a la cuenta de ahorros del extrabajador JUAN CARLOS CEPEDA DIAZ, es así que no existe mérito para adelantar el procedimiento administrativo sancionatorio.

Por lo antes expuesto el despacho considera pertinente archivar la presente Averiguación Preliminar ya que no arroja méritos para el inicio del Proceso Administrativo Sancionatorio y dejar en libertad a las partes en acudir a la jurisdicción ordinaria si llegare a existir controversia.

En mérito de lo expuesto,

#### RESUELVE

**ARTÍCULO PRIMERO. ARCHIVAR** la averiguación administrativa preliminar adelantada en el expediente 02EE2020410600000021027 contra la persona jurídica **TOOLS UNIVERSAL SERVICES S.A.S.**, identificado con Nit. 900.519.773-9, Representada Legalmente por el señor **ALEXANDER VALDERRAMA SANCHEZ**, identificado con cedula de ciudadanía No. 7.697.864, y ubicada en el Kilómetro 2 Vía Palermo Parque Industrial Bodega D29A, por las razones expuestas en la parte motiva del presente proveído.

**ARTÍCULO SEGUNDO: DEJAR EN LIBERTAD** al reclamante **JUAN CARLOS CEPEDA DIAZ** de acudir a la Jurisdicción Competente en procura de sus derechos, si lo estima pertinente, con respecto a la queja presentada en contra de **TOOLS UNIVERSAL SERVICES S.A.S.**, identificado con Nit. 900.519.773-9, Representada Legalmente por el señor **ALEXANDER VALDERRAMA SANCHEZ**, identificado con cedula de ciudadanía No. 7.697.864, y ubicada en el Kilómetro 2 Vía Palermo Parque Industrial Bodega D29A, por las razones expuestas en la parte motiva del presente proveído.

**ARTÍCULO TERCERO: NOTIFÍQUESE** a los jurídicamente interesados **TOOLS UNIVERSAL SERVICES S.A.S.**, identificado con Nit. 900.519.773-9, Representada Legalmente por el señor **ALEXANDER VALDERRAMA SANCHEZ**, identificado con cedula de ciudadanía No. 7.697.864, y ubicada en el Kilómetro 2 Vía Palermo Parque Industrial Bodega D29A, y al señor **JUAN CARLOS CEPEDA DIAZ** identificado con cedula de ciudadanía No. 1.019.017.521, al correo electrónico [jcepedadiaz@gmail.com](mailto:jcepedadiaz@gmail.com) y **ADVERTIR** que para el trámite de notificación de la presente decisión, se procederá a dar aplicación a lo dispuesto en el artículo 4 del Decreto 491 del 28 de marzo de 2020 hasta tanto permanezca vigente la Emergencia Sanitaria declarada por el Ministerio de Salud y Protección Social. En el evento de que la notificación no pueda realizarse conforme a la norma citada, es decir, de manera electrónica, se seguirá el procedimiento previsto en los artículos 67 y siguientes del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

**ARTÍCULO CUARTO:** Contra la presente providencia proceden los recursos de reposición y en subsidio el de apelación, interpuesto dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a su notificación personal, notificación por aviso o al vencimiento del término de publicación, el primero ante este Despacho y el segundo ante La Dirección Territorial de este Ministerio, según lo previsto el artículo 76 de la Ley 1437 de 2011.

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se archiva una averiguación preliminar"

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

  
(\*FIRMA\*)  
**CONSUELO RAMÍREZ ARDILA**  
Inspectora de Trabajo y Seguridad Social

Proyecto: Consuelo R.  
Revisó Claudia B.