

REPÚBLICA DE COLOMBIA



MINISTERIO DEL TRABAJO

RESOLUCION NÚMERO 449 DE 2020

(24 de febrero de 2021)

“Por medio del cual se resuelve una petición de Autorización de Despido de un (a) Trabajador (a)”

EL SUSCRITO COORDINADOR DEL GRUPO DE ATENCIÓN AL CIUDADANO Y TRÁMITES DE LA DIRECCIÓN TERRITORIAL DE BOGOTÁ D.C.

En uso de sus facultades legales, en especial las que le confiere el artículo 30 del Decreto 4108 del 2 de noviembre de 2011 y artículo 2 de la Resolución 404 del 22 de marzo de 2012 y Resolución 2143 del 28 de mayo de 2014, y demás normas concordantes y

C O N S I D E R A N D O

Que mediante solicitud radicada bajo el número **33386 de 27 de junio de 2017**, el (la) señor (a) **FLAVIO ALONSO JAIMES AGUIRRE**, en su calidad de Gerente y/o Representante legal del Empleador (a) **EURONETWORKS & TECHNOLOGIES SAS**, identificado (a) con NIT. 900.321.266-4, solicitó autorización para despedir al (la) trabajador (a) en estado de discapacidad, **GUSTAVO ADOLFO LOZANO MARTINEZ** identificado (a) con cédula de ciudadanía No. **16.916.091**.

ACTUACIONES PROCESALES

Mediante solicitud radicada bajo el número **33386 de 27 de junio de 2017** el Empleador interpuso solicitud de autorización de despido de trabajador en estado de discapacidad sustentado resumidamente en los siguientes hechos:

*“El día 25 de abril de 2017, la empresa **EURONETWORKS & TECHNOLOGIES SAS** le fue notificado el fallo de tutela No. 119 del 25 de abril de 2017, del tribunal Superior del Valle del Cauca, con la cual se resolvió u ordeno a nuestra empresa el reintegro de un trabajador bajo la figura del reintegro Laboral Reforzado:*

“...reintegrar al señor Gustavo Adolfo Lozano Martinez, efectuando renovación del contrato de Obra o labor determinada con condiciones análogas a las que tenía en el momento de dársela por terminado el contrato. Si el actor no pudiera realizar las actividades para las cuales fue contratado con anterioridad, la empresa atenderá las recomendaciones médicas a fin de garantizar su reubicación previa capacitación y ajuste a las condiciones de su trabajo.”

En virtud de lo anterior, y a pesar de haber aportado el suficiente material probatorio para controvertir la Tutela presentada por el Sr. Gustavo Adolfo Lozano Martínez y en donde el juez no valoró ninguna de las pruebas aportadas, a pesar de esto y siendo respetuosos a las decisiones judiciales, nuestra empresa cumplió con lo que ordena la sentencia y el trabajador fue reincorporado el pasado ocho de mayo a nuestra compañía con las mismas obligaciones y garantías que estipula el contrato por Obra y Labor que tenía en el pasado. Téngase en cuenta que el Fallo fue impugnado ante la Honorable Corte Suprema y esta aun no se ha pronunciado de manera definitiva.

Señores Ministerio, es importante resaltarles que ya ha pasado más de un mes y el Señor Gustavo Adolfo Lozano, NO SE HA REINTEGRADO A SUS LABORES, tampoco ha entregado el Dictamen Médico, y/o las recomendaciones médicas que indiquen que actividades puede realizar según su estado de salud; es decir, estos actos vienen ocasionando un perjuicio reiterativo para nuestra empresa porque a fecha de hoy desconocemos como ha estado evolucionando la enfermedad y peor aun no contamos con el Dictamen del profesional que nos ayude a poder ubicar al trabajador, y

**RESOLUCION NÚMERO 449 DE 2021
(24 de febrero de 2021)**

““Por medio del cual se resuelve una petición de Autorización de Despido de un Trabajador”

queda de manifiesto que el Sr. Lozano no quiere remitir dicha información lo único que le interesa es que nosotros le paguemos puntualmente.

Actualmente el Sr. Lozano como lo dije antes se encuentra vinculado en nuestra compañía con todos los requisitos de ley, pero en ningún momento se ha presentado para empezar a desempeñar las funciones, para las cuales fue contratado, es decir se observa claramente el incumplimiento del contrato, motivo por el cual a la luz del Código sustantivo de trabajo se configura la figura de despido por justa causa en los siguientes artículos.

Art. 62 “TERMINACIÓN DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA Numeral 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...”

Art. 58 “OBLIGACIONES ESPECIALES DEL TRABAJADOR Numeral 1. Realizar personalmente la labor, en los términos estipulados; observar los preceptos del reglamento y acatar y cumplir las ordenes e instrucciones que de modo particular la impartan el empleador o sus representantes, según el orden jerárquico establecido.”

Dando trámite a la solicitud, se profirió por parte del (a) Coordinador (a) del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites, el Auto No. **1607 del 18 de julio de 2017**, mediante el cual designó a la Dra. **LUZ ANDREA ALBARRACIN CUBILLOS** para que llevara a cabo el trámite correspondiente.

Con fecha 21 de noviembre de 2017, la mencionada Inspectora de Trabajo, mediante auto con la misma fecha, avoca conocimiento del trámite y a través oficio 08SE2017721100000007755, requiere a las partes, el empleador **EURONETWORKS & TECHNOLOGIES SAS** y al trabajador **GUSTAVO ADOLFO LOZANO MARTINEZ** con el ánimo de garantizar su derecho de contradicción y defensa, le solicito acercarse a este Ministerio para que se realizará audiencia administrativa, fijando hora y fecha para el día 15 de diciembre de 2017 a las 2 pm en las instalaciones del Ministerio de trabajo en la Carrera 7 No. 32-63 piso 2 oficina de atención al ciudadano y tramites.

Se evidencia que el señor GUSTAVO ADOLFO LOZANO MARTINEZ presento escrito el día 4 de diciembre de 2017 radicado No. 11EE2017721100000016320, donde presenta su defensa y adiciona que no le es posible desplazarse a la ciudad de Bogotá por cuestiones económicas.

Que mediante auto comisorio No. **1626 del 3 de mayo de 2019**, la Coordinación del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de esta Dirección Territorial, reasignó en reparto la mencionada solicitud a la Doctora **LEIDY YURANI RODRIGUEZ ROMERO**, Inspectora de trabajo, para adelantar y llevar hasta su culminación el trámite solicitado, previa investigación de las condiciones de salud del trabajador y la verificación de la documentación aportada por las partes, así como la proyección del acto administrativo que responda la solicitud impetrada.

La suscrita remitió comunicación 08SE2019721100000006167 de 26 de junio de 2019, se requirió a la empresa EURONETWORKS & TECHNOLOGIES SAS: “en aras de garantizarle el debido proceso el debido proceso a ambas partes, se certificará que el señor GUSTAVO ADOLFO LOZANO MARTINEZ continuaba o no la relación laboral con EURONETWORKS & TECHNOLOGIES SAS y allegar sus respectivos soportes.

El día 19 de julio de 2019 a través de correo electrónico la empresa EURONETWORKS & TECHNOLOGIES SAS allego respuesta al respectivo requerimiento, donde responden lo siguiente:

“... Es menester recordar que mantenemos relación laboral por orden del tribunal Superior de Cali, con el señor Gustavo Lozano Martinez c.c. 16.916.091 por tutela fallada a favor del trabajador.

Como se lo indicamos en su oportunidad, el mismo Tribunal indica que dadas las condiciones de salud del trabajador, que al día de hoy completa más de dos años de incapacidad laboral, se hace necesario que el Ministerio autorice la terminación de la relación laboral que mantiene con EURO NETWORKS & TECHNOLOGIES SAS.

**RESOLUCION NÚMERO 449 DE 2021
(24 de febrero de 2021)**

““Por medio del cual se resuelve una petición de Autorización de Despido de un Trabajador”

Es así, que han pasado más de dos años de los sucesos acontecidos con el señor Lozano Martinez no se ha presentado en su lugar de trabajo y tampoco ha aceptado un posible traslado de ciudad, sepan ustedes que el mencionado se encuentra en Cali- Valle y las oficinas, al igual que el domicilio de la empresa y su representación se encuentran en la ciudad de Bogotá.

A su vez, en este mismo correo le estamos anexando las incapacidades que el señor Lozano le envía con regularidad a la compañía vía mail los cuales le permiten exculparse de trabajar.

Por último, también le ponemos de presente dos conceptos médicos que en principio son contradictorios, pues en el e la EPS si dictamina que su PCL es menor al 20% y mientras que los médicos particulares indican que recomiendan no reintegrar al trabajador dada su condición médica; me permito resumir de la siguiente manera dichos conceptos:

- 1. Concepto medico de la dependencia Técnica de la medicina del trabajo de la EPS S.O.S. de fecha septiembre 10 de 2018, en la cual, según evaluación técnica de los galenos, su pérdida de capacidad laboral -PCL- es del 16.01%.*
- 2. Certificado medico ocupacional por reintegro de la institución PROCARE de fecha tres (03) de octubre de 2018 en la cual recomienda no realizar el reintegro del trabajador, entre otras razones por “seguridad de sus compañeros”.*

En cuanto a los pagos al Sr. Gustavo Lozano se vienen realizando mes a mes por valor del SMLV más Aux. de transporte para constancia se anexa el ultimo pago de prima semestral.

Antes de finalizar es importante indicar que el señor Lozano navega entre las aguas de sus incapacidades, los cuales disfruta en su hogar con todas las prerrogativas que le brinda la empresa y el concepto de que su enfermedad no es tan contundente como para que no pueda cumplir con sus obligaciones derivadas del contrato laboral; recuerde doctora, que esta persona lleva en estas condiciones mucho más de lo establecido por la Ley y es por eso que le rogamos que sea aprobada la solicitud de autorización para dar por terminada la relación laboral con el señor Gustavo Lozano Martinez.”

Conforme a la situación actual, el Ministerio del Trabajo expidió Resolución No. 784 del 17 de marzo de 2020 "Por medio de la cual se adoptan medidas transitorias por motivos de emergencia sanitaria" Art. 2 numeral 1. Establecer que no corren términos procesales en todos los trámites, actuaciones y procedimientos de competencia del Viceministerio de Relaciones Laborales e Inspección, las Direcciones de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial, de Riesgos Laborales, de la Oficina de Control Interno Disciplinario, de las Direcciones Territoriales, Oficinas Especiales e Inspecciones del Trabajo y Seguridad Social de este Ministerio, tales como averiguaciones preliminares, quejas disciplinarias, procedimientos administrativos sancionatorios y sus recursos, solicitudes de tribunales de arbitramento, trámites que se adelanten por el procedimiento administrativo general y demás actuaciones administrativas”

De la misma forma la Resolución No. 876 del 01 de Abril de 2020 "Por medio de la cual se modifican las medidas transitorias previstas en la Resolución 784 del 17 de marzo de 2020 en virtud de lo dispuesto en el Decreto 417 de 2020", que establece entre otras, ARTÍCULO 1. MODIFICAR los numerales 1° y 3° del artículo 2° de la Resolución 0784 del 17 de Marzo de 2020 expedida por este Ministerio, los cuales quedarán así: ARTÍCULO 2. MEDIDAS, numeral 1: Establecer que no corren términos procesales en todos los trámites, actuaciones y procedimientos de competencia del Viceministerio de Relaciones Laborales e Inspección, las Direcciones de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial, de Riesgos Laborales, de la Oficina de Control Interno Disciplinario, de las Direcciones Territoriales, Oficinas Especiales e Inspecciones del Trabajo y Seguridad Social de este Ministerio, tales como averiguaciones preliminares, quejas disciplinarias, procedimientos administrativos sancionatorios y sus recursos, solicitudes de tribunales de arbitramento, trámites que se adelanten por el procedimiento administrativo general y demás actuaciones administrativas”

RESOLUCION NÚMERO 449 DE 2021
(24 de febrero de 2021)

““Por medio del cual se resuelve una petición de Autorización de Despido de un Trabajador”

Que la Resolución 1590 del 8 de septiembre de 2020 “ARTICULO 1. Levantar la suspensión de términos para todos los trámites administrativos, y disciplinarios, ordenada mediante la Resolución 0784 del 17 de marzo de 2020, modificada por la Resolución 0876 de 1 de abril de 2020...”

CONSIDERACIONES DEL DESPACHO

En primer lugar, es necesario resaltar que el denominado fuero de discapacidad es una figura legal que protege o ampara a los trabajadores de ser despedidos en razón de su discapacidad, este ha sido configurado mediante un marco normativo y jurisprudencial que desarrolla los artículos 13 y 25 de la Constitución Nacional.

Es así, como el legislador quiso garantizar los derechos fundamentales de la estabilidad laboral reforzada a las personas discapacitadas o en situación de debilidad manifiesta y el derecho al trabajo en condiciones de dignidad y justicia expidiendo la Ley 361 de 1997 que en su artículo 26 señala:

“En ningún caso la limitación de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la Oficina de Trabajo. (Subrayado fuera de texto).

En sentencia T447 de 2013, la Honorable Corte Constitucional se pronuncia frente a los casos de terminación de la relación laboral de trabajadores en estado de discapacidad, cuando se presenta una eventual justa causa, así: *“Conforme a la jurisprudencia constitucional, la Sala advierte que todo despido de un trabajador discapacitado debe contar con la autorización previa de la autoridad de trabajo correspondiente. Sin dicho permiso la terminación del contrato laboral será ineficaz, y en consecuencia el empleador deberá reintegrar al empleado y pagar la indemnización de 180 días de salario. El precedente ha indicado que el pago de la compensación no otorga eficacia al despido, en la medida que no protege el derecho a la estabilidad laboral reforzada de las personas discapacitadas. De hecho las Salas de Revisión han subrayado que “ninguna actuación del empleador torna en eficaz el despido de un trabajador en situación de discapacidad si no existe autorización de la autoridad competente”.*

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

Como resultado de la función protectora del derecho a la estabilidad laboral que tiene la autoridad del trabajo en el despido de los empleados discapacitados, la jurisprudencia ha recalcado que el Ministerio del Trabajo tiene la obligación de pronunciarse respecto de las autorizaciones de despido que le sean presentadas. Omitir dicho deber, vacía el contenido del derecho a la estabilidad laboral reforzada y aumenta el estado de vulnerabilidad en la que se encuentran los trabajadores disminuidos. Así: “(i) no procede el despido de una persona en situación de discapacidad sin que exista autorización del Ministerio de Trabajo, (ii) cuando el empleador alega justa causa, el Ministerio debe verificar si la causal alegada es justa o no, esto con la finalidad de proteger al trabajador que se encuentra en situación de discapacidad, (iii) el Ministerio no puede evadir su responsabilidad refugiándose en una presunta justa causa y (iv) aun existiendo indemnización, no procede el despido sin previa autorización”.

RESOLUCION NÚMERO 449 DE 2021
(24 de febrero de 2021)

““Por medio del cual se resuelve una petición de Autorización de Despido de un Trabajador”

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

Ahora bien, frente a la terminación del vínculo laboral en presencia de una justa causa, la circular 049 de 2019 establece lo siguiente: “Para estos casos, teniendo en cuenta las facultades y competencias otorgadas a los Inspectores de Trabajo, la actividad del funcionario encargado **se enfocará en determinar si el empleador que alega la justa causa de terminación garantizó efectivamente el debido proceso y el derecho de defensa y contradicción al trabajador en condición de discapacidad**; independientemente de si la situación de debilidad manifiesta por razones de salud es previa o sobreviniente a la relación laboral o contractual y de si esta es de origen profesional o común. (Negrita propia).

No obstante las consideraciones de la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia en la Sentencia SL-1360 de 2018 sobre la prescindencia de la autorización del Inspector de Trabajo para los casos en donde se alega una justa causa de despido; se atenderá el mandato establecido y reiterado por la Corte Constitucional al respecto, como máximo órgano de interpretación y unificación, en el cual se enfatiza que, si un empleador requiere terminar el contrato de trabajo de una persona con estabilidad laboral reforzada por salud, en consideración a la garantía de especial protección que la cobija, “debe contar ineludiblemente con la autorización previa del Inspector del Trabajo, para dar por culminado el vínculo laboral.

Al respecto se precisa que acorde con los criterios jurisprudenciales aplicables, la facultad que le asiste al empleador de terminar unilateralmente el contrato de trabajo no puede desarrollarse fuera de los límites constitucionales impuestos por el derecho al debido proceso, y en ese orden, el Inspector de trabajo debe considerar al menos, los siguientes aspectos:

- La posibilidad otorgada al trabajador en situación de discapacidad o de debilidad manifiesta de controvertir las pruebas y los motivos por los cuales se procede a solicitar la autorización de despido por justa causa; de tal suerte que la causal que se comunicó al trabajador sea la alegada efectivamente ante este Ministerio.
- Que se verifique la inmediatez y la razonabilidad del tiempo transcurrido desde el momento en el cual el empleador tuvo conocimiento de los hechos constitutivos de la causal y la decisión de solicitar la autorización del despido por justa causa.
- Que el empleador en la solicitud de autorización señale específicamente la justa causa de despido, que deberá corresponder a alguna de las causales establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo.

En este punto, el Inspector de Trabajo debe abstenerse de calificar jurídicamente las conductas descritas en la solicitud de autorización y su actuación se limita a verificar o constatar si la causal alegada está soportada y se ajusta a los supuestos normativos delimitados en el CST.

- Si es del caso, que el empleador previo a la solicitud de autorización de despido haya agotado el procedimiento incorporado en la convención colectiva, en el reglamento interno de trabajo o en el contrato individual.
- Cuando la justa causa invocada sea el bajo rendimiento o el rendimiento deficiente, deberá demostrar también la previa realización de ajustes razonables en el puesto de trabajo, para el trabajador con discapacidad o en situación de debilidad manifiesta por razones de salud.

**RESOLUCION NÚMERO 449 DE 2021
(24 de febrero de 2021)****““Por medio del cual se resuelve una petición de Autorización de Despido de un Trabajador””**

Así las cosas, si el Inspector de Trabajo verifica el cumplimiento de los aspectos descritos, podrá expedir la autorización para terminar el vínculo laboral, precisando de manera expresa en el acto administrativo proferido que, el otorgamiento del permiso no constituye declaración de derechos, ni la validación o ratificación de la ocurrencia de los hechos que constituyen la justa causa invocada por el empleador.”

DE LAS FUNCIONES ADMINISTRATIVAS DEL MINISTERIO DEL TRABAJO

Es preciso señalar que este Ministerio cumple funciones de policía administrativa laboral bajo los parámetros establecidos en los artículos 485 y 486 del CST y en consecuencia no puede invadir la órbita de la jurisdicción ordinaria laboral, contenida en el artículo 2o. del Código Procesal del trabajo y esta es la razón, para que al funcionario administrativo le esté vedado el pronunciamiento de juicios de valor para declarar los derechos de las partes o dirimir las controversias, función que es netamente jurisdiccional.

La jurisprudencia ha sido constante en el pronunciamiento relacionado con la competencia atribuida al funcionario administrativo y la atribuida a la rama jurisdiccional para lo cual ha expresado: “...La noción de autoridad de Policía del Ministerio de Trabajo ha de entenderse dentro del propósito o la finalidad de preservar la conservación del orden público que no se logra sino a través del respeto del ordenamiento jurídico.

Esta autoridad de policía es ejercida por la administración como parte de la función pública, con el objeto de controlar las actividades de los particulares, quienes deben ajustarse a las exigencias del interés general, es decir, que el Estado, cuyo fundamento es el bien común, puede proceder reglamentando la conducta del hombre, bien sea limitándola o encausándola.

En consonancia con estos cometidos puede entenderse válidamente desplegada la potestad de vigilancia del Ministerio de Trabajo, siempre que sus actos no invadan competencias ajenas, si bien la ley otorgó a tales autoridades un relevante rol de vigía que entraña sin lugar a duda la finalidad de uno de los deberes más primordiales del estado, como es el que ejercen las autoridades de policía que han de velar por la conservación del orden público, tales funcionarios fueron expresamente eximidos de la realización de juicios de valor...”. (Sentencia C.E. de fecha 26 de octubre de 2000, M.P., Ana Margarita Olaya Forero).

Por otra parte, el artículo 1 de la Ley 1610 de 2013, establece la competencia general de los Inspectores de Trabajo, a saber: “Artículo 1. Competencia general. Los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social ejercerán sus funciones de inspección, vigilancia y control en todo el territorio nacional y conocerán de los asuntos individuales y colectivos en el sector privado y de derecho colectivo del trabajo del sector público.”

La jurisprudencia ha sido constante en el pronunciamiento relacionado con la competencia atribuida al funcionario administrativo para lo cual ha expresado: “...” La noción de autoridad de Policía del Ministerio de Trabajo ha de entenderse dentro del propósito o la finalidad de preservar la conservación del orden público que no se logra sino a través del respeto del ordenamiento jurídico. Esta autoridad de policía es ejercida por la administración como parte de la función pública, con el objeto de controlar las actividades de los particulares, quienes deben ajustarse a las exigencias del interés general, es decir, que el Estado, cuyo fundamento es el bien común, puede proceder reglamentando la conducta del hombre, bien sea limitándola o encausándola.”

Por lo tanto, este Ministerio no es competente para declarar derechos, ni dirimir controversias, ya que es una función de exclusiva competencia de la Rama Judicial del Poder Público. Lo anterior de conformidad con el artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual consagra:

“ARTICULO 486. ATRIBUCIONES Y SANCIONES.

...Dichos funcionarios - del Ministerio del Trabajo - no quedan facultados, sin embargo, para declarar derechos individuales ni definir controversias cuya decisión esté atribuida a los jueces, aunque sí para actuar en esos casos como conciliadores.”

**RESOLUCION NÚMERO 449 DE 2021
(24 de febrero de 2021)**

““Por medio del cual se resuelve una petición de Autorización de Despido de un Trabajador”

Como resultado de la función protectora del derecho a la estabilidad laboral que tiene la autoridad del trabajo en el despido de los empleados discapacitados, la jurisprudencia ha recalcado que el Ministerio del Trabajo tiene la obligación de pronunciarse respecto de las autorizaciones de despido que le sean presentadas. Omitir dicho deber, vacía el contenido del derecho a la estabilidad laboral reforzada y aumenta el estado de vulnerabilidad en la que se encuentran los trabajadores disminuidos.

DE LA JUSTA CAUSA

El numeral 1 del artículo 486 del C.S.T. establece que los funcionarios del Ministerio del Trabajo no están facultados para declarar derechos individuales, ni definir controversias cuya decisión esté atribuida a los Jueces. Sin embargo, corresponde al despacho evaluar si la justa causa de terminación de la relación laboral existente entre la empresa **EURONETWORKS & TECHNOLOGIES SAS** y el trabajador **GUSTAVO ADOLFO LOZANO MARTINEZ**, soporta los criterios exigidos por la H. Corte Constitucional, en su reiterada doctrina.

Recientemente, en la sentencia C-593 de 2014, la Corte Constitucional, durante análisis de constitucionalidad del artículo 115 del Código Sustantivo de trabajo, reitera los pasos mínimos que deben tenerse en cuenta en el proceso sancionatorio laboral, así:

“4.2.3. Los requisitos mínimos que deben observar los entes que detentan un poder disciplinario, según la jurisprudencia reiterada de esta Corporación, y contenida específicamente en la sentencia T-301 de 1996, hace referencia al derecho que tiene todo inculpado a:

- * 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. (sentencia T-301 de 1996. Magistrado ponente doctor Eduardo Cifuentes Muñoz).”*

DEL CASO CONCRETO

Una vez analizados los fundamentos de orden de derecho y de hecho, conforme a los pronunciamientos jurisprudenciales existentes, corresponde a este despacho emitir acto administrativo tendiente a resolver la petición de la empresa **EURONETWORKS & TECHNOLOGIES SAS** en contra del (a) trabajador (a) **GUSTAVO ADOLFO LOZANO MARTINEZ**, para lo que este despacho en primer lugar procederá a hacer un análisis detallado que permita establecer si los presupuestos establecidos en la Sentencia C593 de 2014 se cumplen, entonces se tiene que:

**RESOLUCION NÚMERO 449 DE 2021
(24 de febrero de 2021)**

““Por medio del cual se resuelve una petición de Autorización de Despido de un Trabajador”

1. *“La comunicación formal de la apertura del proceso disciplinario a la persona a quien se imputan las conductas posibles de sanción”*: **No se cumple**, se evidencia dentro de los documentos aporta correos electrónicos donde le solicitan dictamen médico o recomendaciones médicas.
2. *“La formulación de los cargos imputados, que puede ser verbal o escrita, siempre y cuando en ella consten de manera clara y precisa las conductas, las faltas disciplinarias a que esas conductas dan lugar y la calificación provisional de las conductas como faltas disciplinarias”*: **No se cumple**, se evidencia dentro de los documentos aporta correos electrónicos donde le solicitan dictamen médico o recomendaciones médicas..
3. *“El traslado al imputado de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados”*: **No se cumple**, no se evidencia documento alguno mediante el cual se sustenten las conductas endilgadas.
4. *“La indicación de un término durante el cual el acusado pueda formular sus descargos, controvertir las pruebas en su contra y allegar las que considere necesarias para sustentar sus descargos”*: **No se cumple**. Teniendo en cuenta la gravedad de la sanción que se pretende imponer, para este Despacho, ya que no se programó la diligencia de descargos.
5. *“El pronunciamiento definitivo de las autoridades competentes mediante un acto motivado y congruente”*: **No se cumple**, Revisado el plenario, en el material probatorio aportado por la solicitante no se evidencia el cumplimiento de este requisito.
6. *“La imposición de una sanción proporcional a los hechos que la motivaron”*: **No se cumple**, en concordancia con el requisito anterior no se evidencia la existencia de una sanción equivalente que de fin a la actuación disciplinaria. El empleador en su escrito petitorio se limita a informarle a este despacho una serie de hechos y conductas sobre los cuales este despacho no se puede pronunciar.
7. *“La posibilidad de que el encartado pueda controvertir, mediante los recursos pertinentes, todas y cada una de las decisiones”*: **No se cumple**: como no existe documento que imponga sanción, es lógico que no se establezcan mecanismos que le permitan controvertir la decisión adoptada, como son el recurso de reposición o el de apelación.

En el caso sub examine, se evidencia después del detallado análisis de la parte procedimental que no se aplicó de manera estricta el procedimiento disciplinario laboral, que exige la Corte Constitucional (Sentencia S-593 de 2014) para validar la justa causa que permita dar por terminada la relación laboral. Así las cosas, no basta para el empleador cumplir con realizar llamados de atención, para luego determinar la comisión de una causal de justa causa, sino que todo el proceso sancionatorio desarrollado, debe ajustarse a un procedimiento propio, el cual fue diseñado para arropar de garantías al trabajador encausado, haciendo efectivos los derechos constitucionales y legales a la defensa, a controvertir la prueba y al debido proceso, so pena de viciar lo actuado y que de estas diligencias no se pueda desprender una sanción válida, dentro del ordenamiento legal.

A partir de las fallas en la aplicación del procedimiento disciplinario mínimo exigido por la H. Corte Constitucional, aunado a que se trata de un individuo bajo especial protección, se deja en entredicho la validez de la sanción que se pretende aplicar. La jurisprudencia ha señalado, que el hecho de que el artículo 29 de la Constitución Política disponga que el debido proceso se aplica a toda clase de actuaciones policiales y administrativas, implica que, en todos los casos donde se haga uso de la facultad disciplinaria, entendiéndose esta como la prerrogativa de un sujeto para imponer sanciones o castigos, deben ser observados los requisitos o formalidades mínimas que integran el debido proceso, en tal virtud, ha determinado que este mandato no solo involucra u obliga a las autoridades públicas en el sentido amplio de este término, sino a particulares que se arrogan esta facultad, como una forma de mantener un principio de orden al interior de sus organizaciones.

**RESOLUCION NÚMERO 449 DE 2021
(24 de febrero de 2021)****“Por medio del cual se resuelve una petición de Autorización de Despido de un Trabajador”**

No podría entenderse como, semejante garantía reconocida al ser humano frente a quien goza o evalúa su conducta, pudiera ser exigible únicamente al Estado, también los particulares, cuando se hallen en posibilidad de aplicar sanciones o están obligados por la Constitución a observar las reglas del debido proceso, que es un derecho fundamental de la persona, la que da en su integridad los fundamentos y postulados, que a esa garantía sean aplicados, se deben entonces examinar las pruebas para ejercer el derecho a la defensa-contradicción, habiendo sido oído y examinadas las pruebas que obran en su contra y en su favor.

Por último, es importante resaltar que como quiera que las justas causas dentro del presente no son evidentes sino discutibles; no estamos facultados para declarar derechos en virtud del artículo 486 del C. S. T., Frente a la situación fáctica descrita y después de examinar el plenario, este despacho, procederá a **no autorizar** la terminación de la relación laboral, en los términos expresados en apartes anteriores y en todo caso, sin que esta Coordinación invada las competencias privativas, reservadas a las autoridades judiciales y a la jurisdicción ordinaria laboral.

En mérito de lo expuesto, el Coordinador del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites,

RESUELVE

ARTICULO PRIMERO: NO AUTORIZAR la solicitud de retiro del (a) trabajador (a) **GUSTAVO ADOLFO LOZANO MARTINEZ**, identificado (a) con cédula de ciudadanía No. 16.916.091, radicada por **FLAVIO ALONSO JAIMES AGUIRRE**, en calidad de Gerente y/o representante legal de **EURONETWORKS & TECHNOLOGIES SAS**, identificada con NIT. 900.321.266-4, de conformidad con lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.

ARTICULO SEGUNDO: INFORMAR a los jurídicamente interesados que contra el presente acto administrativo procede el recurso de reposición ante el Coordinador del Grupo de Atención al ciudadano y tramites y/o de apelación ante la Dirección territorial de Bogotá D.C., el cual deberá interponerse en la diligencia de notificación personal, o dentro de los diez (10) días siguientes a ella, o a la notificación por aviso, o al vencimiento del término de la publicación según el caso, de conformidad con el artículo 76 y siguientes de la Ley 1437 de 2011, lo pueden dirigir al correo solucionesdocumental@mintrabajo.gov.co

ARTICULO TERCERO: NOTIFÍQUESE a los jurídicamente interesados en los términos establecidos en la Ley 1437 del 18 de enero de 2011, así:

Al solicitante en la calle 20 B No. 43^a-60 interior 1 Bogotá y/o al correo electrónico gerencia@euronetworks.com.co; gerencia@euronet-col-com

Al (a) trabajador (a) en la Carrera 28 A No. D28C-42 del barrio Sindical de Cali, y/o al correo electrónico tavo6622@gmail.com

NOTIFÍQUESE y CÚMPLASE

DUNYA FERNANDA NEIRA CASTRO
Coordinadora

Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de la Dirección Territorial de Bogotá D.C.