



Libertad y Orden

MINISTERIO DEL TRABAJO

RESOLUCIÓN

2301

(24 NOV 2022)

POR LA CUAL SE RESUELVE UNA SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN TERMINACIÓN VÍNCULO LABORAL DE TRABAJADOR EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD CONFORME A LO DISPUESTO POR EL ARTÍCULO 26 DE LA LEY 361 DE 1997.

La suscrita Inspectora de Trabajo adscrita al Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de la Territorial de Antioquia del Ministerio del Trabajo en uso de sus facultades legales, en especial las que le confiere la Resolución No. 1043 de 2022 artículo 1 numeral 9, y demás disposiciones legales relacionadas con la Estabilidad laboral Reforzada, se ordenó adelantar el trámite relacionado con la solicitud de autorización terminación vínculo laboral de trabajador en situación de discapacidad, y con base en los siguientes:

CONSIDERANDO:

Que mediante **Radicado No. 13EE2021710500100016614 de 14 de septiembre de 2021 y 11EE2021710500100016812 de 16 de septiembre de 2021**, la empresa **BELLANITA DE TRANSPORTE S.A.** identificada con **NIT 800041628-2**; solicita a esta Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo en Antioquia autorización de terminación de vínculo contractual del señor **PASTOR LEON VELEZ VELEZ** identificado con **cedula de ciudadanía No. 70.854.878**, quien se encuentra bajo el amparo de la figura constitucional de estabilidad laboral reforzada al presentar una situación de discapacidad, solicitud que se realiza con el fin de obrar de acuerdo con lo establecido en el artículo 26 de la ley 361 de 1997.

1. DE LA SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN TERMINACIÓN VÍNCULO LABORAL DE TRABAJADOR EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD

Hechos que fundamentan la solicitud:

"...El señor PASTOR LEÓN VÉLEZ VÉLEZ, fue la empresa BELLANITA DE TRANSPORTES S.A, el día. 25 de, junio, de- 2003, para desempeñar el cargo de Operador de Vehículos, actualmente Reubicado en el área de Mantenimiento desde el mes de junio de 2019. Como parte esencial del proceso de vinculación para el cargo a desempeñar, le fueron entregados copia del contrato de trabajo, Manual de Funciones y Responsabilidades y asistió a la inducción establecida por la empresa necesarias para el desempeño de su cargo.

Durante la vigencia del contrato de trabajo, el Señor PASTOR LEÓN VÉLEZ VÉLEZ ha incumplido. reiteradamente con las, normas que consagra el Reglamento Interno de Trabajo, con las obligaciones. establecidas en el CONTRATO DE TRABAJO, en el MANUAL DE' FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES, además de firmar compromisos organizacionales y se le han realizado varios

procesos disciplinarios, los cuales fueron sancionados de acuerdo a la escala de faltas y sanciones de la empresa.

El Señor PASTOR LEÓN VÉLEZ VÉLEZ, además cometió la siguiente falta que es considerada como justa causa para terminar su contrato de trabajo, según lo establecido en el REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO, en el CONTRATO DE TRABAJO, en el MANUAL DE FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES- y en las normas consagradas, en el CÓDIGO SUSTANTIVO -DEL TRABAJO, las que a la fecha no han sido sancionadas; lo que conlleva a solicitar el permiso para despido con justa causa:

INFORME N°19667: "EN CAMARAS DE VIDEO VIGILANCIA INSTALACIONES EN EL MOVIL 011, SE OBSERVA AL EMPLEADO APROPIÁNDOSE DEL DINERO QUE SE ENCONTRABA EN EL MENUDERO DEL VEHÍCULO; SIENDO LAS 9:55 HORAS EL DIA 02/07/2021; proceso de descargos anexo.

Con el procedimiento disciplinario relacionado en el numeral TERCERO, se prueba que el Señor PASTOR LEÓN VÉLEZ VÉLEZ ha infringido constantemente las normas consagradas en el REGLAMENTO - INTERNO DE TRABAJO, en CONTRATO DE TRABAJO, en el MANUAL DE FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES. y en las normas -consagradas- en el CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO, así: Reglamento Interno de Trabajo arts 76, 80, 84. Contrato de Trabajo Clausula primera Objeto literal d, e, i. Clausula Decima Primera numeral 1, 40, 41. Código Sustantivo de Trabajo Artículo 62 numeral 6 y Artículo 58. Numeral 1.

PETICION: AUTORIZACIÓN DE DESPIDO DE EMPLEADO CON JUSTA CAUSA: solicitar al Ministerio del Trabajo, que autorice el despido con justa causa del Señor PASTOR LEÓN VÉLEZ VÉLEZ, debido al incumplimiento reiterado de sus obligaciones contractuales y a las consagradas -en el REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA en EL MANUAL DE: FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES y en GUÍADEL CONDUCTOR, faltas que se prueban con los procesos disciplinarios..."

Pruebas y anexos allegados con la solicitud:

- Contrato de Trabajo.
- Comprobante de pagos al Sistema de Seguridad Social.
- Memorando del 27 junio de 2019 – Reintegro laboral post incapacidad superior a 90 días.
- Indicaciones medicas ocupacionales.

2. RELACIÓN ACTUACIONES ADMINISTRATIVAS

2.1 Mediante **Auto No. 4068 de 17 de septiembre de 2021**, el Coordinador del Grupo de Atención al Ciudadano asigna a la inspectora de trabajo y seguridad social LUISA CATALINA CANO USUGA, para que adelante el presente trámite.

2.2 En oficio con **Radicado No. 08SE2021710500100013117** del 21 de septiembre de 2021, se solicitó complemento de información:

1. *Sírvase aportar al despacho procedimiento disciplinario realizado por medio del cual conste citación a descargos, diligencia de descargos y pronunciamiento definitivo en cumplimiento de los lineamientos jurisprudenciales establecido por la Corte Constitucional en sentencia C-593 de 2014.*
2. *Allegar al despacho Copia Reglamento Interno de trabajo con su correspondiente constancia de socialización.*
3. A través de Memorando con Radicado No. 08SI202033000000011403 de 15 de septiembre de 2020; manifiesta que se requerirá al empleador para que aporte un correo electrónico del trabajador sobre el cual recae la petición. Teniendo lo anteriormente relacionado, **se requiere que la empresa aporte correo electrónico del trabajador**; para que el mismo ejerza su derecho de defensa y contradicción y no vulnerar el debido proceso, así como realizar las correspondientes comunicaciones y notificaciones a que hubiere lugar.
4. Certificado de existencia y representación legal de la empresa y copia de ESCRITURA PÚBLICA Nro.: 136 Fecha: 2019/01/22 de la NOTARÍA 2a. de Bello con el fin de acreditar la legítima para actuar del señor GUSTAVO ADOLFO GÓMEZ ECHEVERRY identificado con cedula de ciudadanía No. 70565179.

Retransmitido: SOLICITUD DE COMPLEMENTO DE INFORMACIÓN - Radicado No. 13EE2021710500100016614 de 14 de septiembre de 2021

Microsoft Outlook

<MicrosoftExchange329e71ec88ae4615bbc36ab6ce41109e@mintrabajocol.onmicrosoft.com>

Mar 21/09/2021 3:04 PM

Para: claragr@bellanitagroup.co <claragr@bellanitagroup.co>

1 archivos adjuntos (41 KB)

SOLICITUD DE COMPLEMENTO DE INFORMACIÓN - Radicado No. 13EE2021710500100016614 de 14 de septiembre de 2021;

Se completó la entrega a estos destinatarios o grupos, pero el servidor de destino no envió información de notificación de entrega:

claragr@bellanitagroup.co (claragr@bellanitagroup.co)

Asunto: SOLICITUD DE COMPLEMENTO DE INFORMACIÓN - Radicado No. 13EE2021710500100016614 de 14 de septiembre de 2021

2.3 A través de Radicado No. 11EE2021710500100017538 de 28 de septiembre de 2021, la empresa:

"...1. Procedimiento disciplinario base de la solicitud para autorización de despido 8 folios.

INFORME N°19667: "en cámaras de video vigilancia instalaciones en el móvil 011 se observa al empleado apropiándose del dinero que se encontraba en el menudero del vehículo, SIENDO LAS 9:55 HORAS EL DIA 02/07/2021;

- *Citación a descargos del día 2/7/2021 para diligencia de descargos el día 6/7/2021 a las 9:00 am.*
- *Diligencia de descargos del día 6/7/2021*
- *Citación a diligencia de ampliación de descargos del día 9/8/2021 para el día 10/8/2021.*
- *Diligencia ampliación de descargos del día 10/8/2021.*
- *Versión libre del afectado JUAN DE DIOS LEAL.*

2. Copia del Reglamento Interno de Trabajo, acta de socialización y aprobación.
3. Correo electrónico del trabajador para notificación: Das79tor@QmaU.com
4. Certificado Existencia y Representación Legal, en pag.8 otorgan poder especial at Dr. GUSTAVO ADOLFO GOMEZ ECHEVERRY..."

2.4 Se expide Auto de Avóquese No. 5346 de 16 de diciembre de 2021 por medio del cual Dispone:

"...ARTÍCULO PRIMERO: AVÓCASE conocimiento de la presente solicitud, de conformidad con lo anteriormente expuesto en el presente auto.

ARTICULO SEGUNDO: COMUNICAR Y/O CORRER TRASLADO de la solicitud con 13EE2021710500100016614 de 14 de septiembre de 2021 y de los documentos complementarios de la solicitud realizada por la empresa BELLANITA DE TRANSPORTE S.A. identificada con NIT 800041628-2 al trabajador PASTOR LEON VELEZ VELEZ identificado con cedula de ciudadanía No. 70.854.878 al correo electrónico pas79tor@gmail.com, ubicado en la Calle 52 No. 47 – 22 Barrio Prado, Teléfono 2726520 - 3146384646, el presente comunicado es para que ejerza su derecho de defensa y contradicción dentro de los diez (10) días hábiles siguientes al recibo de la comunicación sobre los hechos de la solicitud.

Su pronunciamiento debe ser remitido en Memoria/Carta dirigido al Inspector del Trabajo y Seguridad Social LUISA CATALINA CANO USUGA escribiendo como asunto "respuesta a auto de avóquese", más el radicado 13EE2021710500100016614 deberá ser aportada en medio físico (original) en las instalaciones de la Dirección Territorial Antioquia (CRA. 56 A No. 51-81) ventanilla de radicación física ubicada en el primer piso en el horario de lunes a viernes (Día hábiles) desde las 08:00 am hasta 12:00pm - (sujeto a disposiciones determinadas por las entidades territoriales).

La notificación y/o comunicación se surtirá en los términos del artículo 4 (Notificación o comunicación de actos administrativos) del Decreto 491 de 2020 en concordancia con el Decreto 1287 del 24 de septiembre de 2020 y la Sentencia C-242 de 09 de julio de 2020 de la Corte Constitucional que declaró su exequibilidad "bajo el entendido de que, ante la imposibilidad manifiesta de una persona de suministrar una dirección de correo electrónico, podrá indicar un medio alternativo para facilitar la notificación o comunicación de los actos administrativos, por ejemplo, a través de una llamada telefónica, el envío de un mensaje de texto o de voz al celular o un aviso por una estación de radio comunitaria".

ARTÍCULO TERCERO: COMUNÍQUESE el presente auto a la empresa BELLANITA DE TRANSPORTE S.A. identificada con NIT 800041628-2; representada legalmente por el señor MARCO AURELIO UTIMPERGHER AGUILON identificado con cedula de ciudadanía No. 16666886 actuando a través de abogado GUSTAVO ADOLFO GOMEZ ECHEVERRY identificado con cedula de ciudadanía No. 70.565.179 con tarjeta profesional No. 98020 del C.S. de la J poder otorgado mediante escritura pública No. 136 de 22 de enero de 2019, Notaria Segunda de Bello; ubicados en Carrera 59 No. 63 – 10 Playa Rica, Bello Antioquia; correo electrónico abogadogustavoadolfogomez@hotmail.com considerando; que se está realizando atención de manera virtual y se ha implementado los medios tecnológicos por la actual emergencia sanitaria.

La notificación y/o comunicación se surtirá en los términos del artículo 4 (Notificación o comunicación de actos administrativos) del Decreto 491 de 2020 en concordancia con el Decreto 1287 del 24 de septiembre de 2020 y la Sentencia C-242 de 09 de julio de 2020 de la Corte Constitucional que declaró su exequibilidad "bajo el entendido de que, ante la imposibilidad manifiesta de una persona de suministrar una dirección de correo electrónico, podrá indicar un medio alternativo para facilitar la notificación o comunicación de los actos administrativos, por ejemplo, a través de una llamada telefónica, el envío de un mensaje de texto o de voz al celular o un aviso por una estación de radio comunitaria".

ARTÍCULO CUARTO: ADVIÉRTASE que contra la presente decisión no procede recurso alguno, de acuerdo con lo previsto en el artículo 75 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo..."

2.5 En oficio con Radicado No. 08SE2021740500100900045 de 23 de diciembre de 2021; por medio del cual se comunica a la empresa BELLANITA DE TRANSPORTES el Auto No. 5346 de 16 de diciembre de 2021.

RE: Comunica Auto Avóquese No. 5346 de 16 de diciembre de 2021 - Radicado No. 13EE2021710500100016614 de 14 de septiembre de 2021

GUSTAVO ADOLFO GÓMEZ ECHEVERRY <abogadogustavoadolfogomez@hotmail.com>

Mar 4/01/2022 8:01 PM

Para: Luisa Catalina Cano Usuga <lcano@mintrabajo.gov.co>

BUENAS TARDES.

ACUSO RECIBO, ME DOY POR NOTIFICADO.

CORDIAL SALUDO

2.6 En oficio con Radicado No. 08SE20217405001003000046 de 23 de diciembre de 2021; por medio del cual se comunica al trabajador PASTRO LEON VELEZ VELEZ; del Auto de Avóquese No. 5346 de 16 de diciembre de 2021 y la solicitud presentada por la empresa; con el fin de la comunicación es que el trabajador se pronuncie sobre los hechos invocados y las pruebas aportadas por el empleador ejerciendo el derecho de defensa y contradicción dentro del término establecido, en el presente trámite administrativo, por lo anterior se reitera la importancia de emitir pronunciamiento sobre la solicitud de referencia.

Retransmitido: Comunicación Auto Nro. 5346 del 16 de diciembre de 2021 y traslado Radicado 13EE2021710500100016614 de 14 de septiembre de 2021.

Microsoft Outlook

Jue 30/12/2021 2:00 PM

Para: pas79tor@gmail.com <pas79tor@gmail.com>

1 archivos adjuntos (54 KB)

Comunicación Auto Nro. 5346 del 16 de diciembre de 2021 y traslado Radicado 13EE2021710500100016614 de 14 de septiembre de 2021.

Se completó la entrega a estos destinatarios o grupos, pero el servidor de destino no envió información de notificación de entrega:

pas79tor@gmail.com (pas79tor@gmail.com)

Asunto: Comunicación Auto Nro. 5346 del 16 de diciembre de 2021 y traslado Radicado 13EE2021710500100016614 de 14 de septiembre de 2021.

2.7 El 02 de febrero de 2022 se deja constancia de entrega de documentos "entrega copia física de solicitud inicial que consta de 6 folios y la respuesta complementos de información que consta de 9 folios"

2.8 A través de oficio con **Radicado No. 11EE2022710500100003106 de 15 de febrero de 2022**; el trabajador ejerce su derecho de defensa y contradicción:

"...

1. Tener en cuenta mi edad son 58 años y siendo cabeza de familia, tengo mi compañera que depende económicamente de mí y pago arriendo Y servicios públicos.
2. Me faltan 3años para pensionarme y no tengo más ingresos solo cuento con el salario que recibo de la empresa.
3. Reconozco mis faltas y a todos me presente para los descargos y la empresa no tienen en cuenta mi versión por lo que en algunos son claramente justificados por mi parte y toman una decisión equivocada, al no tener en cuenta mis argumentos.
4. Algunos de mis derechos son incumplidos a cabalidad por parte de la empresa Bellanita.
5. Como bien explico mis incapacidades son plenamente justificadas y todas mis enfermedades las empecé a padecer en el transcurso laboral en la empresa Bellanita de Transporte.
6. Como bien puedo apreciar soy un empleado sometido a persecución laboral.
7. Si el despacho necesita más evidencia eh información referente a mis historias clínicas con mucho gusto las are llegar.

..."

2.9 Mediante **Auto No. 0798 de 01 de marzo de 2022** por medio del cual el inspector de Trabajo y Seguridad Oscar Jaramillo Álvarez dispone en su artículo primero: Remitir expediente con Radicado No 11EE2021710500100016812 del 16 de septiembre de 2021 a la inspectora LUISA CATALINA CANO USUGA.

De acuerdo con lo anteriormente expresado, se entiende por parte del despacho que una vez cumplidas y agotadas todas las etapas procesales contempladas título iii del Código de Procedimiento Administrativo y de Lo Contencioso Administrativo (Ley 1437 de 2011), este despacho entrar a resolver de fondo la solicitud con radicado con el numero Radicado No. 13EE2021710500100016614 de 14 de septiembre de 2021.

El Ministerio de Trabajo tiene como estrategia interna para resolver las solicitudes, garantizando el derecho al turno y respetando el orden de su presentación; lo anterior considerando la congestión antes de la suspensión de términos y la posterior al levantamiento de estos. De conformidad con el **MEMORANDO con Radicado No. 08SI202033000000011403 de 15 de septiembre de 2020** que expresa: "al momento de la suspensión de los términos, se encontraban adelantándose trámites y servicios en las diferentes Direcciones Territoriales, se deberá garantizar por parte de estas el derecho al turno, respetándose estrictamente el orden de su presentación

3. CONSIDERACIONES DEL DESPACHO:

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.

Teniendo en cuenta que el artículo 26 de la ley 361 de 1997, expresa:

"Artículo 26. 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. Asimismo, 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"

Complementando lo anterior, incluido en el Sistema Integrado de Gestión del Ministerio del Trabajo se encuentra establecido el ANEXO TÉCNICO No. 1 PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO GENERAL Versión: 6.0 Fecha: Julio 01 de 2022 (Página 2 de 54), respecto a los requisitos para tramitar la solicitud de terminación de contrato de trabajo, establece las siguientes cuando el peticionario invoca una justa causa:

1. Solicitud suscrita por el empleador en original y copia, indicando los hechos constitutivos de la terminación del contrato, la relación de los documentos que soportan las causas a legadas y cualquier documento relacionado con la limitación del trabajador.
2. Dirección actualizada de notificación del trabajador.
3. Copia del contrato de trabajo cuando sea escrito.

En las consideraciones el anexo expresa: " El Ministerio del Trabajo cuenta con la competencia para autorizar la terminación de un vínculo contractual a una empresa, empleador o una cooperativa o precooperativa de trabajo asociado cuando motive su decisión en causas objetivas o justas causas (art 61 y 62 C.S.T) para dar por terminado el contrato de trabajo, el funcionario del Ministerio del Trabajo deberá validar si realmente la causa por la cual se termina dicho contrato es por la causa objetiva o la justa causa, por el contrario obedece a la condición de discapacidad o limitación del trabajador.

Aspectos para tener en cuenta por el Inspector de Trabajo y Seguridad Social para autorizar o negar la terminación del vínculo laboral de un trabajador en situación de discapacidad o en debilidad manifiesta por razones de salud. A. Cuando el empleador solicita la terminación del vínculo y manifiesta que existe justa causa de despido.

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; por tanto, 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"

El Inspector de Trabajo y Seguridad Social deberá en todo caso verificar que el empleador haya cumplido con su obligación de informar y escuchar previamente al trabajador, con el respeto de las garantías propias del debido proceso.

En Sentencia de Unificación 049 de 2017; que desarrolla todo lo referente al DERECHO A LA ESTABILIDAD OCUPACIONAL REFORZADA; *"El derecho fundamental a la estabilidad ocupacional reforzada es una garantía de la cual son titulares las personas que tengan una afectación en su salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, con independencia de si tienen una calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda. En conclusión, cuando el trabajador se encuentre en situación de discapacidad debe solicitar el procedimiento administrativo de solicitud ante el Ministerio de Trabajo para la terminación del vínculo contractual.*

La Honorable Corte Constitucional en la sentencia T – 313 de 2012 del 30 de abril de 2012 con ponencia del Magistrado Jorge Ignacio Pretelt Chaljub, expresa:

"En resumen, el Ministerio de Trabajo tiene que pronunciarse respecto de la solicitud de autorización que realiza el empleador acerca del despido de una persona en situación de discapacidad, esto debido a la especial protección constitucional de la que gozan los mencionados.

Además, esta obligación no constituye una mera formalidad sin sentido, por lo cual no es dable que el Ministerio cumpla con este deber señalando que se abstiene de emitir pronunciamiento alguno, pues éste tiene la obligación de analizar el caso y emitir su concepto favorable o no respecto del tema cuestionado. De igual manera, en los casos en los cuales se alegue una justa causa por parte del empleador, el Ministerio del Trabajo debe verificar si existe o no la misma, esto en razón a la especial protección que tienen las personas que se encuentran en situación de discapacidad y, así mismo debe verificar si en realidad el despido se debe a esta situación o es en razón de su discapacidad."

Transcrito el aparte normativo anterior es claro que la teleología o finalidad de la intervención del Inspector de Trabajo en los trámites de solicitud de autorización de terminación de vínculo contractual de trabajadores que tengan algún grado de discapacidad o incapacidad o lo que última en última instancia podríamos denominar personas en situación de debilidad manifiesta, como suele denominarlo la jurisprudencia constitucional **es garantizar que este segmento de la población no se vea sujeta a ser despedida, desmejorada o en última instancia estigmatizada laboralmente sin un debido proceso disciplinario** por su propia condición de enfermedad o minusvalía, a no ser

que en cada caso especial se observe y se llegue a la conclusión inequívoca por parte del funcionario encargado de adelantar la petición interpuesta por el empleador de que esta persona incurrió en una justa causa legal establecida en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo o reglamento interno de trabajo; para poder proceder a conceder el aval o autorización a dicho empleador para que prescinda de los servicios del empleado cubierto por la protección constitucional.

En sentencia T-340 de 2017 la Corte constitucional señaló que: «La solicitud de información sobre ciertas enfermedades o condiciones de discapacidad, constituye una práctica ilegítima que vulnera, entre otros, los derechos a la no discriminación y a la intimidad.» En consecuencia, y en principio, si el trabajador omite información sobre sus dolencias o discapacidades no puede ser despedido, aunque depende de cada caso particular como señalamos seguidamente.

La Corte Constitucional en Sentencia C 593 de 2014 manifestó 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." (Resalta y negrilla por el despacho).

La Corporación ha analizado el alcance del debido proceso, específicamente en el ámbito laboral. Así ha determinado si en los procesos sancionatorios adelantados por los patronos se respetaron las garantías consagradas en el Estatuto Superior.

"Es necesario que cada una 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"¹³⁵.*

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".

4. CONCLUSIONES Y CASO CONCRETO

El solicitante al momento de presentar la solicitud invoca la siguiente justa causa de terminación del vínculo contractual:

Código Sustantivo del Trabajo: ARTICULO 62. TERMINACION DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA. <Artículo modificado por el artículo 7o. del Decreto 2351 de 1965> Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo: 1. El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido y 6. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

Se aportaron los siguientes procesos disciplinarios:

- Citación a diligencia de descargos con fecha del 05 de mayo de 2021 por medio del cual se cita al trabajador para el 6 de mayo de 2021 a las 07:00 am en la oficina de la agencia Medellín Norte por los siguientes hechos:
 - El 16 de febrero se radico ante la compañía solicitud de retiro de auxilio de cesantías para compra de vivienda. El 18 de febrero de 2021 con fundamento en la documentación radicada la compañía procedió a expedir carta de autorización de retiro de cesantías, posteriormente el área de control y protección solicito hacer auditoria a la documentación presentada; evidenciando que los sellos presentados en la promesa de compraventa suministrada tenían con sellos que varias notarias habían informado no coincidía con la realidad con base en lo anterior la compañía procedió a realizar nuevas validaciones el 15 de marzo la Notaria Segunda del círculo de Medellín certifico que la diligencia de reconocimiento de firma y contenido del documento de compraventa no corresponde con los sellos y firma de la notaria. Debido a lo anterior se procedió a validar las solicitudes presentados el 2018,2019,2020, así las cosas, se allego la misma promesa de compraventa que en el 2021. Situaciones como las descritas vulneran el Código Sustantivo del Trabajo numeral 5 art 58 el cual establece que una de las obligaciones de los trabajadores es 5ª Comunicar oportunamente al empleador las observaciones que estime conducente a evitarle daños y perjuicios. El Reglamento Interno de Trabajo en especial lo que

indica los literales d) y e) artículo 47 numeral d) Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la empresa y e) ejecutar los trabajos que lo confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible. Código Ética y real de oro y las creencias de la empresa. El trabajador dejó nota: "no se me garantizo el proceso porque no están dando los días para crear mi defensa. Se deja constancia que no se hace entrega esta citación no se hace entrega de pruebas física por lo se me culpa".

- Acta de descargos del señor DUVAN DAVID RESTREPO SANCHEZ con fecha del 06 de mayo a partir de la 07:48 am en las oficinas de la agencia Medellín norte de Bimbo de Colombia S.A. "Nota: de parte del señor Jonathan Rojas se solicita que se deje constancia que las pruebas no le fueron entregadas en la citación a Duvan sino hasta ahora y que por tanto no se le está garantizando el debido proceso. no es garante de darle los días contemplados en la norma para crear su defensa". La diligencia se finaliza a las 10:58 am.
- Terminación unilateral de contrato de trabajo con justa causa imputable al trabajador el 11 de mayo. La decisión de la empresa es dar por terminado su contrato individual de trabajo de manera unilateral y por justa causa debidamente comprobada, decisión que se hará efectiva una vez se pronuncie el Ministerio de Trabajo sobre la posible garantía las cuales eventualmente puedan calificarse como debilidad manifiesta.

Una vez apreciado el motivo fáctico – legal y consideradas las pruebas con las cuales la empresa solicitante requiere al Ministerio para que autorice la terminación del vínculo contractual de la trabajadora DUVAN DAVID RESTREPO SANCHEZ:

"El inspector deberá verificar que la causal que se le comunicó al trabajador debe ser la misma que es alegó ante el Ministerio". En el trámite administrativo se aportó procedimiento disciplinario donde se relacionan los hechos por medio del cual el empleador inicia el proceso disciplinario y cita las normas posiblemente vulneradas en el disciplinario (Código Sustantivo del Trabajo numeral 5 art 58 - Reglamento Interno de Trabajo en especial lo que indica los literales d) y e) artículo 47) las cuales no son concordantes con el escrito inicial (artículo 62 numerales 1 y 6). No Conservando en el proceso disciplinario en cabeza de la empresa y la solicitud ante esta entidad Ministerial principio de congruencia entre lo solicitando y las pruebas documentales aportadas. No Siendo la causal que se comunicó al trabajador en el proceso disciplinario la alegada efectivamente ante este Ministerio

La Corte Constitucional en Sentencia C - 593 de 2014 manifestó como elementos constitutivos de la garantía del debido proceso en materia disciplinaria, en el caso concreto objeto de estudio no se dio cumplimiento a:

- *El traslado al imputado de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados;* En el proceso disciplinario aportado no se evidencia constancia que la empresa haya dado traslado de las pruebas correspondiente al proceso disciplinario realizado no garantizando no solo el debido proceso sino un ejercicio de su derecho de defensa y contradicción.
- *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.* En este punto da claridad que de acuerdo con las pruebas documentales aportadas se citó el 05 de mayo de 2021 para que, al día siguiente, esto es el 06 de mayo de 2021 a las 7:00 am se surtirá la diligencia de descargos, no indicando un término para controvertir lo enunciado en la correspondiente citación.

- (iv) el principio de la doble instancia: De acuerdo con lo anteriormente planteado, se observa que al trabajador no se le informa después de terminado el proceso disciplinario y comunicar el pronunciamiento definitivo del mismo, *la posibilidad de que el encartado pueda controvertir, mediante los recursos pertinentes, todas y cada una de las decisiones.*

De conformidad con lo anteriormente planteado, omitir las garantías constitucionales en materia disciplinaria, conlleva la violación del Debido Proceso y por consiguiente el derecho a ejercer el derecho de contradicción y defensa en debida forma; visto este panorama no puede entrar el Despacho a autorizar un despido de un trabajador que ostenta estabilidad laboral reforzada a la cual no se le surtió en debida forma un Debido Proceso de acuerdo con la justa causa invocada y objeto de la presente solicitud.

El despacho se permite dar claridad que Este Ente Administrativo no ostenta la competencia para entrar a declarar derechos ni dirimir controversias; esto por prohibición expresa establecida en el artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo, funciones y atribuciones que están radicadas en cabeza de la Justicia Ordinaria. Aclarando que las actuaciones que realiza el Ministerio del Trabajo en este tipo de trámites solo obedecen al mandato legal que ordena el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, el cual faculta y limita al Inspector del Trabajo para que verifique, constate y analice si la solicitud de autorización de terminación de vínculo contractual; se encuentra soportada y ajustada a los supuestos normativos y constitucionales, más no para que califique o declare derechos.

En razón y mérito de lo expuesto,

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO: NO AUTORIZAR la solicitud realizada por la empresa **BELLANITA DE TRANSPORTE S.A.** identificada con **NIT 800041628-2** con **Radicado** con el **No. 13EE2021710500100016614 de 14 de septiembre de 2021 y 11EE2021710500100016812 de 16 de septiembre de 2021** por medio de la cual solicito autorización de terminación del vínculo contractual del trabajador con discapacidad el señor **PASTOR LEON VELEZ VELEZ** identificado con **cedula de ciudadanía No. 70.854.878**, por los motivos expuestos en la parte considerativa de este Acto Administrativo.

ARTÍCULO SEGUNDO: NOTIFICAR el contenido de esta decisión a la empresa **BELLANITA DE TRANSPORTE S.A.** identificada con **NIT 800041628-2**, quien se ubica en Carrera 59 No. 63-10 teléfono 4563322, **correo electrónico gcontabilidad@bellanitagroup.co** (*autorizo certificado de existencia y representación legal*) y **claragr@bellanitagroup.co** (*autorizo solicitud inicial*), **abogadogustavoadolfo Gomez@hotmail.com** (*autorizo notificación electrónica Folio 24*) en calidad de empleador Municipio de Bello, Departamento de Antioquia y el señor **PASTOR LEON VELEZ VELEZ** identificado con **cedula de ciudadanía No. 70.854.878** quien se ubica en Avenida 48 No. 61 - 10; Municipio de Medellín, Departamento de Antioquia; de conformidad a lo dispuesto en los artículos 66 y ss de la ley 1437 de 2011, Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

2301

ARTÍCULO TERCERO: ADVIÉRTASE que contra la presente resolución procede el RECURSO DE REPOSICIÓN Y EN SUBSIDIO APELACIÓN, en el efecto suspensivo, el primero ante Inspector del Trabajo y Seguridad Social que profiere el presente acto administrativo, y el segundo la Dirección Territorial de Antioquia del Ministerio del Trabajo, los cuales deberán ser presentados por escrito motivado dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la notificación de esta Resolución, de conformidad con el artículo 74 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo por medio físico en las instalaciones de la Dirección Territorial Antioquia (CRA. 56 A No. 51-81) ventanilla de radicación física ubicada en el primer piso en el horario de lunes a viernes desde las 08:00 am hasta 11:00am – 01:00pm hasta las 03:30pm.

NOTIFIQUESE Y CÚMPLASE,

24 NOV 2022


LUISA CATALINA CANO USUGA
Inspectora de Trabajo y Seguridad Social
Dirección Territorial – Antioquia

Transcriptor: **Luisa Catalina C.**
Elaboró: **Luisa Catalina C.**
Revisó/Aprobó: **Luisa Catalina C.**



MINISTERIO DEL TRABAJO

No. Radicado: 08SE2022710500100014433
Fecha: 2022-12-14 10:22:55 am
Remitente: Sede: D. T. ANTIOQUIA
Depon: GRUPO DE ATENCION AL CIUDADANO Y TRAMITES
Destinatario PASTOR LEON VELEZ VELEZ
Anexos: 0 Folios: 1
08SE2022710500100014433

NOTIFICACIÓN POR AVISO

En atención al párrafo segundo del artículo 69 de la Ley 1437 de 2011, que dispone:

“Cuando se desconozca la información sobre el destinatario, el aviso, con copia íntegra del acto administrativo, se publicará en la página electrónica y en todo caso en un lugar de acceso al público de la respectiva entidad por el término de cinco (5) días, con la advertencia de que la notificación se considerará surtida al finalizar el día siguiente al retiro del aviso.” Se procede a fijar copia de la “Notificación por aviso”, con ocasión a trámite de solicitud de autorización para la Terminación del vínculo laboral a trabajador en situación de discapacidad, esto es del procedimiento radicado bajo No. 13EE2021710500100016614 del 14 de diciembre de 2019, mediante el cual la empresa MADEXPORT S.A.S, obrando en calidad de empleador, solicitó a la Dirección Territorial en Antioquia del Ministerio del Trabajo, solicitud de autorización de despido de persona en situación de discapacidad del trabajador PASTOR LEON VELEZ VELEZ identificado con C.c. 70.854.878,(calle 52 nro 47-22 bello-Antioquia) quien se encuentra bajo el amparo de la figura constitucional de estabilidad laboral reforzada por presentar condición de discapacidad o de debilidad manifiesta por razones de salud.

Lo anterior, teniendo en cuenta que no obra prueba de entrega y/o recibido al trabajador para que ejerza su derecho de defensa y contradicción.

Para los efectos de lo antes dispuesto, se publica la resolución **2301 del 24 de noviembre de 2022** mediante el cual se avocó conocimiento de una Solicitud de Terminación del vínculo laboral a trabajador(a) en situación de discapacidad y se corrió traslado de la solicitud al trabajador(a) para que ejerciera su derecho de defensa y contradicción, expedido por el Inspector de Trabajo LUISA CATALINA CANO.

Se advierte que el trabajador(a) tendrá el término de diez (10) días para dar contestación al traslado y ejercer su derecho de defensa y contradicción.

DANIEL DUQUE ARISTIZABAL
AUXILIAR ADMINISTRATIVO

Elaboró: Daniel Duque ..

Sede administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos: 3, 4, 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfono PBX:
(601) 3779999
Bogotá

Atención presencial
Con cita previa en cada
Dirección Territorial o
Inspección Municipal del
Trabajo.

Línea nacional gratuita,
desde teléfono fijo:
018000 112518
Celular desde Bogotá:120
www.mintrabajo.gov.co



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

