



MINISTERIO DEL TRABAJO

Bogotá, D.C., 24 de octubre de 2022

Señor
CARLOS ARTURO CABRERA RUIZ
cc680449@gmail.com
carolina-andreaisabel@hotmail.com

Al responder por favor citar este número de radicado

	No. Radicado: 08SE202276110000022444
	Fecha: 2022-10-24 08:32:35 am
	Remitente: Sede: D. T. BOGOTÁ
	Depen: GRUPO DE RECURSOS Y APOYO A LA DEFENSA JUDICIAL
	Destinatario CARLOS ARTURO CABRERA RUIZ
Anexos: 0	Folios: 10
08SE202276110000022444	



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

AVISO

LA SUSCRITA AUXILIAR ADMINISTRATIVA DE LA DE LA DIRECCION TERRITORIAL DE BOGOTA

HACE CONSTAR:

Que mediante oficio de fecha 26 septiembre de 2022 con radicado de salida número **20079**, se cita al señor **CARLOS ARTURO CABRERA RUIZ**, con el fin de notificar personalmente del contenido de la **Resolución No. 2795 de 28 de julio de 2022- Radicado No. 22163 de junio 21 de 2021**

Que vencido el término de notificación personalmente la parte convocada, no se hizo presente, por lo tanto, en cumplimiento a lo señalado en la ley se procede a remitir el **presente aviso** adjuntándole copia completa de la Resolución en mención, proferida por el **DIRECTOR TERRITORIAL DE BOGOTA**, acto administrativo, contentivo en nueve (9) folios. Se le advierte al convocado que se considera surtida la notificación al finalizar el día siguiente a la entrega del aviso en el lugar de destino.

Atentamente

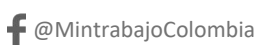
Maria Eulalia Forero Castellanos
Auxiliar Administrativo

Grupo de Recursos y Apoyo a la Defensa Judicial
Dirección Territorial Bogota

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



REPUBLICA DE COLOMBIA



MINISTERIO DEL TRABAJO

Resolución No 2795 de 2022

(28 de julio de 2022)

“Por medio de la cual se resuelve un Recurso de Apelación”

EL DIRECTOR TERRITORIAL DE BOGOTA

En uso de sus facultades legales, en especial la que le confiere el numeral 2º del artículo 74 de la Ley 1437 de 2011 Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, el Decreto 4108 de 2011, la Resolución 3455 de 2021 y la Resolución No. 0296 de 9 de febrero de 2021 y,

CONSIDERANDO:

I. ANTECEDENTES FÁCTICOS

Mediante escrito radicado No. 22163 de junio 21 de 2021, el señor ARMANDO PELAEZ DE LA ROCHE, en calidad de representante legal de la empresa SERVICIOS TEMPORALES ASOCIADOS Y CIA S.A.S. - SETA, presentó memorial solicitando ante este Ministerio permiso para despedir por justa causa al trabajador CARLOS ARTURO CABRERA RUIZ y adjuntó documentación relacionada copia del contrato de trabajo de obra o labor contratada, copia del reglamento interno de trabajo, copia de citación a descargos, copia de acta de cargos y descargos, certificación de existencia y representación legal. (Folios 1 a 25)

Mediante Auto No. 1302 de junio 24 de 2021, la Coordinación del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de la Dirección Territorial de Bogotá, asigna a la Inspectora de Trabajo y Seguridad Social DIANA MARCELA FORERO RUÍZ, adscrita a ese grupo, para dar trámite a la solicitud. (Folio 26)

La funcionaria asignada, con Auto de fecha 24 de agosto de 2021, solicita a la empresa aportar documentación relacionada con el proceso disciplinario y que configure la causales solicitadas del artículo 62 del C.S.T., concepto, certificación o dictamen que conste que el trabajador se encuentre en tratamiento de rehabilitación, si culminó o no existe posibilidad de culminarse, o no es procedente, relación de incapacidades, igualmente, mediante radicado 14428 de agosto 27 de 2021, se comunica vía electrónica, al trabajador para que ejerza su derecho de defensa. (Folios 27 a 34)

El día 3 de septiembre de 2021, la solicitante da respuesta a lo requerido por la funcionaria asignada y allega documentación. (Folios 42 a 63)

Que la Coordinación del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de la Dirección Territorial de Bogotá profirió la Resolución No. 3123 del 17 de septiembre de 2021, en la que decidió: ***“ARTÍCULO PRIMERO: NO AUTORIZAR la solicitud de Terminación del Contrato de trabajo del señor CARLOS ARTURO CABRERA RUÍZ, identificado con la C.C. No. 78.029.267; radicada por el señor ARMANDO PELAEZ DE LA ROCHE en calidad de Representante Legal de la empresa SERVICIOS TEMPORALES ASOCIADOS Y CIA S.A.S. - SETA con NIT. 860.049.851-3, de conformidad a lo expuesto en la parte motiva de esta providencia”.*** (Folios 64 a 70)

“Por medio de la cual se resuelve un Recurso de Apelación”

Que el 17 de septiembre de 2021, a través de correo electrónico, se notifica a las partes, el contenido de la resolución No. 3123 de fecha 17 de septiembre de 2021, informando a las mismas, que contra la presente resolución proceden los recursos de reposición y en subsidio el de apelación. (Folios 71 y 80 y 98)

Mediante correo electrónico de fecha 1 de octubre de 2021, recibido por esta entidad el día 4 de octubre de 2021, radicado ante este Despacho con el No. 05EE2021741100000034536, dentro del término legal señalado por los Artículos 76 y s.s., del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, el señor ARMANDO PELAEZ DE LA ROCHE, actuando en calidad de representante legal de la empresa **SERVICIOS TEMPORALES ASOCIADOS Y CIA S.A.S. – SETA**, interpuso recurso de reposición y en subsidio apelación contra la citada resolución. (Folios 111 a 120)

Que mediante Resolución No. 00244 de fecha 4 de febrero de 2022, la Coordinación del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de la Dirección Territorial de Bogotá resolvió el recurso de reposición, confirmando la Resolución recurrida y concediendo el recurso de Apelación. (Folios 122 a 128)

Que el 4 de febrero de 2022, a través de correo electrónico, se notifica a las partes, el contenido de la Resolución No. 00244 de fecha 4 de febrero de 2022. (Folios 129 a 132)

Con Auto de fecha marzo 30 de 2022, la Coordinación del Grupo de Recursos y Apoyo a la Defensa Judicial de la Dirección Territorial de Bogotá, asigno al Profesional Especializado JORGE GUTIÉRREZ SARMIENTO, con el fin de que se resuelva el recurso de apelación interpuesto.

Con fundamento en lo anterior, esta Dirección asume el conocimiento de lo actuado, por ser la competente, de acuerdo con el ordenamiento jurídico existente, para la fecha de radicación de la solicitud, con el fin de desatar el recurso de alzada, previo estudio y análisis de todas las pruebas allegadas al expediente.

II. ANÁLISIS JURÍDICO:

Consideraciones del Despacho

Es de anotar que este Despacho es competente para conocer del recurso de apelación presentado por la empresa **SERVICIOS TEMPORALES ASOCIADOS Y CIA S.A.S. – SETA**, en forma oportuna, en contra de la Resolución No. 3123 del 17 de septiembre de 2021, el cual quedo radicado mediante No. 05EE2021741100000034536 del 4 de octubre de 2021.

En este orden de ideas procede este despacho a verificar como primera medida es si el recurso fue presentado cumpliendo los requisitos de los artículos 76 y 77 de la ley 1437 de 2011, el cual estipula lo siguiente:

*“**Artículo 76. Oportunidad y presentación.** Los recursos de reposición y apelación deberán interponerse por escrito 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 publicación, según el caso. Los recursos contra los actos presuntos podrán interponerse en cualquier tiempo, salvo en el evento en que se haya acudido ante el juez.*

Los recursos se presentarán ante el funcionario que dictó la decisión, salvo lo dispuesto para el de queja, y si quien fuere competente no quisiere recibirlos podrán presentarse ante el procurador

“Por medio de la cual se resuelve un Recurso de Apelación”

regional o ante el personero municipal, para que ordene recibirlos y tramitarlos, e imponga las sanciones correspondientes, si a ello hubiere lugar.

El recurso de apelación podrá interponerse directamente, o como subsidiario del de reposición y cuando proceda será obligatorio para acceder a la jurisdicción.

Los recursos de reposición y de queja no serán obligatorios”.

Artículo 77. Requisitos. Por regla general los recursos se interpondrán por escrito que no requiere de presentación personal si quien lo presenta ha sido reconocido en la actuación. Igualmente, podrán presentarse por medios electrónicos.

Los recursos deberán reunir, además, los siguientes requisitos:

- 1. Interponerse dentro del plazo legal, por el interesado o su representante o apoderado debidamente constituido.*
- 2. Sustentarse con expresión concreta de los motivos de inconformidad.*
- 3. Solicitar y aportar las pruebas que se pretende hacer valer.*
- 4. Indicar el nombre y la dirección del recurrente, así como la dirección electrónica si desea ser notificado por este medio. “*

[...]

Dentro del presente asunto se evidencia que, al interesado, se le comunicó vía electrónica, el día 17 de septiembre de 2021, el contenido de la Resolución No.3123 del 17 de septiembre de 2021, y el recurso fue presentado, dentro de la oportunidad procesal prevista y con el lleno de los requisitos establecidos por ley 1437 de 2011, por consiguiente, este Despacho, asume la competencia para resolver sobre el fondo del asunto, atendiendo lo prescrito en el artículo 79 de la ley 1437 de 2011.

A continuación, el Despacho se pronunciará frente a cada argumento esgrimido por el recurrente, así:

“Que el precitado proceso disciplinario cumplió los supuestos establecidos por la Jurisprudencia y Reglamento Interno de Trabajo para la fehaciente materialización del derecho a la defensa y el derecho al debido proceso del señor **CARLOS ARTURO CABRERA RUIZ.”**

En el asunto en cuestión, se realizó un estudio de lo que el recurrente considera un debido proceso, pero no se observa que se hayan cumplido las etapas consagradas en el reglamento interno de trabajo de la empresa, incurriendo en el desconocimiento del debido proceso durante el trámite adelantado, sin que la entidad haya tomado decisión alguna al respecto, ni se tuviera en cuenta el artículo del reglamento interno de trabajo que consagra en su **“ARTÍCULO 81 “PROCEDIMIENTO. Antes de aplicar una sanción disciplinaria LA EMPRESA debe dar oportunidad de ser oídos tanto al trabajador inculpado como a dos representantes del sindicato en caso de que pertenezcieren a alguna organización sindical. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria que se imponga pretermitiendo este trámite. (artículo 115 del C.S.T.)**

(...)” (Folio 22)

“Por medio de la cual se resuelve un Recurso de Apelación”

Tan solo se observa en la correspondiente acta de cargos y descargos adelantada el día 11 de mayo de 2021, visible a folios 49 a 51 del expediente, citación que se hizo con un día de anterioridad, sin que existiera presencia de ningún representante de la organización sindical, o certificación de que no pertenece a sindicato alguno, una vez finalizada y firmada la correspondiente diligencia, la empresa tampoco informó al trabajador de la decisión tomada respecto a una sanción que consagra el CAPÍTULO XVI. del citado reglamento de trabajo relacionado con las ESCALAS DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS, a saber:

“ARTÍCULO 76°. consagra las Sanciones disciplinarias, indicando claramente que “La EMPRESA no puede imponer a sus trabajadores sanciones disciplinarias no previstas en este reglamento, en el contrato de trabajo o en el Código Sustantivo del Trabajo

Artículo 77° Facultades. La facultad de adelantar el procedimiento de comprobación de faltas y para la aplicación de sanciones está reservada para el gerente o para quien este delegue.

PARÁGRAFO 1°. Cuando el trabajador cometa una falta, LA EMPRESA podrá aplicarle una sanción de acuerdo con su gravedad y ocasión, siguiendo el procedimiento previsto en este reglamento.

ARTÍCULO 78°. Faltas y sanciones LA EMPRESA establece dos clases de faltas: leves y graves y utilizará los siguientes tipos de sanción: llamados de atención por escrito con copia a la hoja de vida y suspensión disciplinaria del trabajo hasta por sesenta (60) días, de acuerdo con la gravedad de la falta.

PARÁGRAFO 1. Clasificación de las faltas. La levedad o gravedad de las faltas la determinará la Sub-Gerente y/o la generalista de gestión humana, atendiendo los siguientes criterios.”

Revisada la correspondiente documentación, no se observa que se haya adelantado el trámite correspondiente para tomar la decisión final, una vez agotado el procedimiento interno señalado en el reglamento de trabajo y tomada la decisión de terminación del contrato de trabajo, procede a solicitar a esta entidad, la correspondiente autorización para la terminación del contrato con un trabajador en situación de discapacidad, en consecuencia, de conformidad a los artículos señalados, una vez escuchado el trabajador inculpado, la empresa no estableció sanción alguna al trabajador, por lo tanto desconoció la actuación que debe adelantar, previa solicitud ante este Ministerio para obtener el permiso requerido, en consecuencia no se dio aplicación a las etapas preestablecidas, por lo tanto, no se tuvieron en cuenta las garantías de orden legal, constitucional y del proceso interno de la empresa (debido proceso), por lo tanto no se comparte lo solicitado por el recurrente.

*“Que una vez analizadas las consideraciones fácticas y jurídicas deprecadas en la presente, teniendo lo reglado en el Código Sustantivo del Trabajo y el proceso disciplinario desarrollado al trabajador, la compañía ha tomado la decisión unilateral de dar por terminado con justa causa el contrato de trabajo del señor **CARLOS ARTURO CABRERA RUIZ**, condicionada a la decisión de su Honorable despacho teniendo en cuenta el diagnóstico frente al cual ya le fue emitido un % del PCL al trabajador, lo anterior motivado con ocasión al grave incumplimiento probado en el descumplimiento de la presente, de las obligaciones y prohibiciones que se desprenden como trabajador de la empresa, de conformidad a las pruebas que se allegan”.*

Es necesario aclarar, que este ente Ministerial ha sido facultado por la Ley, para autorizar o negar autorización para que el empleador pueda dar por terminada la relación laboral con el trabajador en estado de discapacidad, a partir de la información suministrada por las partes, pero no para declarar, decretar o calificar acciones u omisiones como justas causas, ya que esta facultad es privativa del Juez Laboral, una vez se acuda a la Jurisdicción Ordinaria Laboral, por consiguiente este conflicto debe ser resuelto por la autoridad competente, en consecuencia la empresa al considerar que el trabajador incumplió algún deber y

“Por medio de la cual se resuelve un Recurso de Apelación”

obligación que consagran los artículos 58, 60, 73, 74, 75 y 80 del C.S.T., de conformidad al contrato de trabajo anexo a folios 13 y 14, y el reglamento interno de trabajo visible a folios 15 a 23, como en el acta de cargos y descargos adelantada el día 11 de mayo de 2021, se puede observar que una vez concluida la diligencia, la empresa no se ha pronunciado sobre la decisión tomada contra el trabajador, contrariando las disposiciones legales y la misma citación a diligencia de descargos, de fecha mayo 10 de 2021, donde señala que la empresa tomará las decisiones entre ellas posibles sanciones y/o las que sean del caso, *“la cual le sería comunicada para los efectos pertinentes”*, sin que se observe, contrario a lo señalado, que la compañía ha tomado la decisión unilateral de dar por terminado con justa causa el contrato de trabajo con el señor CARLOS ARTURO CABRERA RUIZ, y que esta decisión fue comunicada al disciplinado para que este interponga las acciones del caso, en consecuencia este despacho no se puede pronunciar acerca de la petición, por cuanto la empresa no ha concluido el proceso disciplinario tomando la decisión que considere de acuerdo a la conducta realizada por el trabajador, para poder actuar de acuerdo a la competencia asignada, en consecuencia, no se comparte esta petición.

“Por lo expuesto anteriormente SERVICIOS TEMPORALES ASOCIADOS Y CIA S.A.S – SETA, no procedió con la notificación al trabajador de ninguna sanción disciplinaria toda vez que la consecuencia de la conducta cometida es la terminación del contrato con justa causa, por cuanto consideramos que lo argumentado por el despacho no tiene cabida en la solicitud presentada”

Tal como se indicó anteriormente, de conformidad al reglamento interno de trabajo anexado por la peticionaria, en lo pertinente al procedimiento previo para imponer alguna sanción de carácter disciplinario, la empresa además de escuchar al trabajador inculpado como a dos (2) representantes del sindicato a que pertenece, señalando el mismo reglamento de trabajo, que su desconocimiento en la actuación adelantada en caso de presentarse alguna sanción no producirá efecto alguno por desconocer el procedimiento previo a imponer la sanción, y como lo señala el peticionario, al no haber notificado al trabajador de la decisión de sanción impuesta se está desconociendo los derechos y garantías fundamentales como el debido proceso, derecho de defensa y de contradicción, al no tener conocimiento el indagado de la decisión tomada por el empleador para de este modo iniciar las acciones correspondientes en defensa de sus derechos que consagra el legislador, como se puede observar a folios 49 a 51, una vez cumplida la actividad de descargos la empresa no continuó con el trámite correspondiente para tomar una decisión de sanción al respecto al considerar que estos hechos constituyen una justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo, por lo anterior no se comparte esta solicitud.

Haciendo énfasis en decisiones de la Corte Constitucional, señala. *“ Los requisitos mínimos que debían observar los entes que detentan un poder disciplinario, eran (I). La comunicación formal de la apertura del proceso disciplinario a la persona a quien se imputan las conductas posibles de sanción; (II) 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 estas conductas dan lugar y la calificación provisional de las conductas como faltas disciplinarias, (III) el traslado al imputado de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados, (IV) la indicación de un término en la cual el acusado puede formular sus descargos, controvertir las pruebas en su contra y allegar las que considere necesarias para sustentar sus descargos, (V) el pronunciamiento definitivo de las autoridades competentes mediante un un acto motivado y congruente, (VI) la imposición de una sanción proporcional a los hechos que la motivaron, y (VII) la posibilidad de que el encartado pueda controvertir, mediante los recursos pertinentes todos y cada uno de las decisiones.”*

Como se indicó en el punto anterior, y de conformidad al CAPÍTULO XVII del reglamento interno de trabajo de la empresa, se establece el procedimiento para la comprobación de faltas y aplicación de las sanciones

“Por medio de la cual se resuelve un Recurso de Apelación”

disciplinarias, el artículo 81 del mismo, señala que antes de aplicar una sanción disciplinaria se debe oír al trabajador como dos (2) representantes de la organización sindical, como se observa a folios 49 a 51 del expediente, sumado a ello, se observa que el día 11 de mayo de 2021 se adelantó ACTA DE CARGOS Y DESCARGOS, a la que asistieron el inculpado, el representante del empleador y el asesor laboral, sin que se le diera participación a los dos representantes de la organización sindical o dejado constancia de tal situación, actuación contraria a lo indicado por el recurrente cuando señala en el acta mencionada *“Se precisa al trabajador que la presente diligencia de descargos busca garantizar su derecho a la defensa y debido proceso laboral contemplados en el art. 29 de la Constitución Política de Colombia, art. 115 del Código Sustantivo del Trabajo, sentencia C-593 de 214, reglamento interno de trabajo y demás normas concordantes”*

Por lo tanto, el trámite interno adelantado por la recurrente durante la diligencia de cargos y descargos, no se cumplió en la debida forma y tampoco se observa que la entidad haya sancionado al trabajador, para que este ejerza su derecho de defensa y contradicción en el trámite adelantado que no ha concluido, lo que genera una vulneración en la gestión adelantada, de los derechos fundamentales del trabajador, que no tuvo conocimiento de la decisión tomada por el empleador una vez adelantada la diligencia de descargos, por lo tanto ejercer su derecho de defensa y solicitud o presentación de las pruebas que considere necesarias, de conformidad a los principios y garantías que señala Constitución Política y el CPACA, derivadas del principio del Estado de Derecho como lo son el debido proceso que establece el artículo 29 de la Carta Magna, así mismo de informar y comunicar al indiciado la decisión tomada para el ejercicio del derecho de contradicción y de defensa.

En consecuencia, se establece que se adelantó pero no se agotó el procedimiento interno por la falta disciplinaria cometida, sin otorgar al trabajador los derechos y garantías, durante la investigación interna adelantada por la empresa como lo fue no citar o mencionar dos (2) representantes de la organización sindical a la diligencia de descargos, ni posteriormente tomar la decisión de sanción para adelantar la solicitud de autorización de despido ante esta entidad.

Esta situación generada, en concordancia con el artículo 81 del reglamento de trabajo no producirá efecto alguno.

Finalmente, se puede observar, que no se dio cumplimiento a los dos últimos requisitos señalados en este punto, que el recurrente indica como decisiones de la Corte Constitucional que debían observar los entes que detentan un poder disciplinario, como 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 todos y cada uno de las decisiones, el reglamento de trabajo de la empresa, señala al respecto:

“ARTÍCULO 78°. Faltas y sanciones LA EMPRESA establece dos clases de faltas: leves y graves y utilizará los siguientes tipos de sanción: llamados de atención por escrito con copia a la hoja de vida y suspensión disciplinaria del trabajo hasta por sesenta (60) días, de acuerdo con la gravedad de la falta.

PARÁGRAFO 1. Clasificación de las faltas. La levedad o gravedad de las faltas la determinará la Sub-Gerente y/o la generalista de gestión humana, atendiendo los siguientes criterios.

- a. Grado de culpabilidad
- b. Afectación de la operación o del servicio
- c. Nivel jerárquico del infractor
- d. Trascendencia de la falta
- e. Perjuicio ocasionado a LA EMPRESA
- f. Reiteración de la conducta

“Por medio de la cual se resuelve un Recurso de Apelación”

g. Motivos determinantes de la conducta”

Nuevamente se aclara, que del plenario obrante en el expediente y según el reglamento interno de trabajo de la empresa como el contrato de trabajo de obra o labor contratada, señala las justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo que deben ser calificadas como faltas graves, haciendo alusión al reglamento interno de trabajo de la entidad, estableciéndose que se adelantó pero no agotó el procedimiento interno por la falta disciplinaria cometida, como tampoco se calificó la falta, ni se otorgó al trabajador los derechos y garantías señaladas por la ley, durante la investigación interna adelantada por la empresa en el trámite del proceso interno disciplinario como lo fue oír al trabajador inculpado, para posteriormente tomar la decisión situación que ya se hizo referencia anteriormente, o sea no hubo conclusión del proceso disciplinario ni decisión tomada por la empresa..

De cualquier manera es necesario aclarar, que este ente Ministerial ha sido facultado por la Ley, para autorizar o negar petición para que el empleador pueda dar por terminada la relación laboral con el trabajador en estado de discapacidad, a partir de la información suministrada por las partes, pero no para declarar, decretar o calificar acciones u omisiones como justas causas, ya que esta facultad es privativa del Juez Laboral, una vez se acuda a la Jurisdicción Ordinaria Laboral, por consiguiente este conflicto debe ser resuelto por la autoridad competente, en consecuencia si el empleador considera que no se desconocieron los derechos y garantías del trabajador durante el trámite de descargos adelantado y que la empresa tomo la decisión de terminar el contrato por justa causa, es una situación que está fuera de la competencia de esta autoridad administrativa definir una controversia o declarar un derecho.

Sumado a lo anterior, frente a estos argumentos, observa el Despacho que la solicitud del señor ARMANDO PELAEZ DE LA ROCHE, en calidad de representante legal de la empresa SERVICIOS TEMPORALES ASOCIADOS Y CIA S.A.S. - SETA, se fundamentó en la existencia de una presunta justa causa para despedir al trabajador, es decir, el incumplimiento reiterado e injustificado de sus obligaciones.

No obstante, y teniendo en cuenta los precedentes jurisprudenciales proferidos por la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, no es pertinente que esta instancia entre a revisar las pruebas allegadas con la solicitud o que devuelva el expediente al Grupo de Atención a Tramites al Ciudadano para tal fin, pues ya no es necesario que el empleador solicite autorización de despido de un trabajador con estabilidad laboral reforzada ante el Ministerio del Trabajo, cuando existe una justa causa.

La Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia con la sentencia SL 1360 de 2018, cambió el criterio frente al tema de la estabilidad laboral, específicamente en la interpretación del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 en relación con la obligatoriedad de pedir permiso al Ministerio del Trabajo para despedir a un trabajador en situación de debilidad manifiesta por estabilidad laboral reforzada.

La Sala de Casación Laboral aclaró que el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, no prohíbe el despido del trabajador en situación de discapacidad, y que lo que sanciona es que tal acto este precedido de un criterio discriminatorio, resultando necesario que el Ministerio compruebe si, en efecto, la deficiencia del trabajador es incompatible o insuperable en el cargo que ejercía o en otro existente en la empresa; por lo que la invocación de una justa causa legal, permitiría no acudir al Inspector del Trabajo, pues se eliminaría la presunción discriminatoria, al soportarse en una razón objetiva.

No obstante, el trabajador podría controvertir la decisión tomada por el empleador en un proceso judicial, en el cual solo le bastaría demostrar su estado de discapacidad para beneficiarse de la presunción de

“Por medio de la cual se resuelve un Recurso de Apelación”

discriminación, lo que implicaría para el empleador la carga de la prueba de demostrar suficientemente la justa causa, so pena de que se declare la ineficacia del despido.

En síntesis, la Sala de Casación Laboral concluyó:

“a) La prohibición del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 pesa sobre los despidos motivados en razones discriminatorias, lo que significa que la extinción del vínculo laboral soportada en una justa causa legal es legítima.

b) A pesar de lo anterior, si, en el juicio laboral, el trabajador demuestra su situación de discapacidad, el despido se presume discriminatorio, lo que impone al empleador la carga de demostrar las justas causas alegadas, so pena de que el acto se declare ineficaz y se ordene el reintegro del trabajador, junto con el pago de los salarios y prestaciones insolutos, y la sanción de 180 días de salario.

c) La autorización del ministerio del ramo se impone cuando la discapacidad sea un obstáculo insuperable para laborar, es decir, cuando el contrato de trabajo pierda su razón de ser por imposibilidad de prestar el servicio. En este caso el funcionario gubernamental debe validar que el empleador haya agotado diligentemente las etapas de rehabilitación integral, readaptación, reinserción y reubicación laboral de los trabajadores con discapacidad. La omisión de esta obligación implica la ineficacia del despido, mas no el pago de los salarios, prestaciones y sanciones atrás transcritas.”

Así mismo, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencia SL 897-2021, con radicación 76655 y ponencia del Magistrado Omar de Jesús Restrepo Ochoa, manifestó:

«En esa misma perspectiva, ha precisado que dicha protección legal no pretende conceder a los trabajadores con discapacidad un derecho a permanecer en el empleo a perpetuidad sino disuadir despidos o terminaciones de las relaciones de trabajo con fundamento en razones discriminatorias. De modo que, si la decisión de terminar el vínculo laboral deviene en un motivo diverso al estado fisiológico o psíquico del trabajador, como lo sería una justa causa, tal protección no opera.»

Con este análisis, la Corte deja claro que lo castiga la ley es el despido discriminatorio y no el despido por justa causa, razón por la cual es absolutamente innecesario gestionar la autorización de despido ante el Ministerio, ante los despidos con justa causa en trabajadores con discapacidad.

La Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en la misma sentencia aclaró:

«En lo que concierne al literal c) transcrito, en armonía con lo dispuesto por la Corte Constitucional en la sentencia C531-2000, se tiene que el legislador establece como mecanismo especial la obligación del empleador de solicitar la autorización del Ministerio del Trabajo, en aquellos eventos en los cuales la finalización del contrato de trabajo carece de una justa causa y la discapacidad es un obstáculo insuperable para prestar el servicio, para lo cual, sin embargo, es deber de la autoridad administrativa verificar el agotamiento de las etapas de rehabilitación integral, readaptación, reinserción y reubicación laboral del trabajador.»

En el caso bajo análisis, se reitera que la solicitud no se presentó porque la discapacidad del trabajador era un obstáculo insuperable para prestar el servicio, sino por una presunta justa causa, incumplimiento reiterado e injustificado de sus obligaciones.

“Por medio de la cual se resuelve un Recurso de Apelación”

Ahora bien, si existe la justa causa para el despido del trabajador, el empleador debe actuar correctamente antes de despedir al trabajador con discapacidad.

Así las cosas, el empleador debe tener las pruebas suficientes que acrediten la justa causa y, en segundo lugar, debe llamar a descargos al trabajador. Es decir, el empleador debe garantizar el debido proceso y el derecho a la defensa del trabajador, a fin de evitar cualquier vicio en el proceso de despido.

Por lo tanto, de las razones anteriormente señaladas se tiene que los argumentos del recurrente no son suficientes para variar la decisión adoptada por la Coordinación del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de la Dirección Territorial de Bogotá mediante Resolución número 003123 del 17 de septiembre de 2021.

De conformidad con lo anteriormente expuesto, esta Dirección Territorial,

RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO: CONFIRMAR en cada una de sus partes, la Resolución No 003123 del 17 de septiembre de 2021, proferida por la Coordinación del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de la Dirección Territorial de Bogotá, por las razones expuestas en la parte motiva del presente Acto administrativo.

ARTICULO SEGUNDO: NOTIFICAR a las partes jurídicamente interesadas, el contenido de la Resolución, conforme a lo dispuesto en el artículo 66 y siguientes del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, advirtiéndoles que contra la misma no procede ningún recurso, así.

SERVICIOS TEMPORALES ASOCIADOS Y CIA S.A.S – SETA: Diagonal 68 No. 12 – 28 Bogotá
correo electrónico: gerencia@setatemporal.com, asesoria@setatemporal.com y gestionlegal@fyalegal.com

CARLOS ARTURO CABRERA RUIZ: Carrera 119 B No. 127 – 23 Bogotá
correo electrónico: cc680449@gmail.com y carolina-andreaisabel@hotmail.com

ARTICULO TERCERO: REMÍTIR el expediente al Grupo Interno de **Apoyo a la Gestión de la Dirección Territorial Bogotá**, para su notificación y demás trámites pertinentes.

ARTICULO CUARTO: ADVERTIR que contra la presente resolución no procede ningún recurso.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE



PABLO EDGAR PINTO PINTO

Director Territorial de Bogotá