

472
Servicios Postales
Nacionales S.A.
NT 900.062917-9
DG 25 G 05 A 55
Línea Nat. 01 8200 111 210

 **MINTRABAJO**

 **TODOS POR UN
NUEVO PAÍS**
PAZ EQUIDAD EDUCACIÓN

REMITENTE

Nombre/ Razón Social:
MINISTERIO DEL TRABAJO -
MINISTERIO DE TRABAJO - CALI

Dirección: CARRERA 42-NO. 5C - 4
B/ TEQUENDAMA

Ciudad: CALI

Departamento: VALLE DEL CAUCA

Código Postal:

Envío: YG158591193CO

7076001 - 2017

Santiago de Cali, 24 de Marzo de 2017

0010658

DESTINATARIO

Nombre/ Razón Social:
JACKELINE VICTORIA MOSQUERA

Dirección: CL 73A No 1 C1 07 PISO 2

Ciudad: CALI

Departamento: VALLE DEL CAUCA

Código Postal: 760006272

Fecha Pre-Admisión:

24/03/2017 14:35:02

Min Transmision de carga 0017200 del 20/05/12
Min TIC Riesgo Masajista Empresa 008167 del 03/08/12

Señora
JACKELINE VICTORIA MOSQUERA
CALLE 73 A No.1 C1 - 07 PISO 2 B/ PETECUY
CALI - VALLE DEL CAUCA

ASUNTO: NOTIFICACIÓN POR AVISO - RESOLUCION No.2017000616 DEL 07 DE MARZO DE 2017 "POR MEDIO DEL CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE APELACION".

Por medio de la presente se **NOTIFICA POR AVISO** al (la) Señora **JACKELINE VICTORIA MOSQUERA**, de la decisión de la **RESOLUCIÓN 2017000616 del 07 DE MARZO DE 2017, POR MEDIO DEL CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE APELACION**, expedida por la doctora **GIOVANNY SAAVEDRA LASSO**, Directora Territorial del Valle del Cauca, se le informa que contra dicha decisión **no procede recurso alguno** en Sede Administrativa.

En consecuencia se entrega anexo una copia íntegra, auténtica y gratuita de la decisión aludida en **(4) folios**, se le advierte que la notificación se considerará surtida al finalizar el día siguiente al de la entrega de este Aviso, de acuerdo a lo estipulado en el Artículo 69 de la Ley 1437 de 2011.

Cordialmente,


JULIE GOMEZ BEDOYA
Auxiliar Administrativo

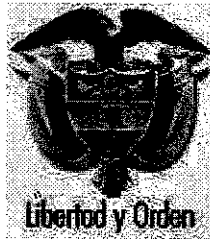
Anexo(s): 4 folio(s)

Transcriptor : Julie G.
Elaboró : Julie G.
Revisó/Aprobó : Julie G.

K:\DIRECCIÓN RESOLUCIONES JULIE\NOTIFICACION X AVISO\AVISO APELACION.docx

Avenida 3 Norte No.23 AN - 02 Cali, Colombia
PBX: 5522029
www.mintrabajo.gov.co





MINISTERIO DEL TRABAJO

RESOLUCIÓN NÚMERO 2017000616 DE 2017
(07 DE MARZO DE 2017)

POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE APELACIÓN

LA DIRECTORA TERRITORIAL DEL VALLE DEL CAUCA

En uso de sus atribuciones legales y en especial las que le confiere el Decreto 4108 de Noviembre 2 de 2011, la Resolución 02143 del 28 de Mayo de 2014, en concordancia con lo establecido en la Ley 1437 del 18 de Enero de 2011, y

CONSIDERANDO

Que por **Resolución No 2016000283 del 10 de febrero de 2016**, la Coordinadora del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de esta Dirección Territorial, resuelve no autorizar la terminación del vínculo laboral de la señora **JACKELINE VICTORIA MOSQUERA**, persona en situación de discapacidad, actuación que se originó a solicitud de la Apoderada de la empresa **FORTOX S.A.**, identificada con NIT. 860.046.201-2.

Que estando dentro del término para interponer recursos, a través de Apoderado la empresa **FORTOX S.A.**, interpuso recurso de Reposición y en Subsidio Apelación, dentro de los términos legales.

Que a través de Resolución N° 2016000846 del 07 de abril de 2016, se decidió recurso de reposición, en el cual se confirma la decisión inicial y en razón de ello, se concede recurso de Apelación, que corresponde a este Despacho resolver, de conformidad con las competencias asignadas.

ARGUMENTOS DE LA RECURRENTE

En escrito presentado el día 07 de marzo de 2016, la recurrente expresa los siguientes argumentos:

"...Es de resalta (sic) en las razones expuestas en la parte motiva de la resolución 2016000283 la Inspectora Fanny Clemencia Montenegro, solo consideró y sustentó su decisión en Jurisprudencia Constitucional que versa solo sobre la estabilidad reforzada de los trabajadores en condición de debilidad manifiesta y de manera muy general. No dando valor a los argumentos, ni a los fundamentos de derecho y pruebas presentadas por mi representada, la cuales demuestras (sic) los incumplimientos por parte de la trabajadora a su obligaciones (sic) y demás de sustentar de manera objetiva las razones por al cual la (sic) empresa Fortox solicita la autorización para terminar el

RESOLUCIÓN NÚMERO 2017000616 DE 2017
POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE APELACIÓN

vínculo laboral con la Sra. Jackeline Victoria Mosquera... Como se ha manifestado a lo largo de esta solicitud, la señora Jackeline Victoria se ha caracterizado a lo largo de la relación laboral por el incumplimiento sistemático de sus obligaciones contractuales, reglamentarias y legales. Incumplimientos que han generado múltiples procesos disciplinarios. Pero a pesar de los múltiples esfuerzos por parte de mi representada, de los varios llamados de atención y suspensiones además de las actas de compromiso que se le han realizado a la señora Jackeline Victoria Mosquera, el desempeño de la trabajadora no cambió, por el contrario siguió incurriendo en faltas disciplinarias... En segundo lugar la inspectora Fanny Clemencia Montenegro no realizó un análisis detallado de las pruebas presentadas, ni tampoco a las declaraciones rendidas por la Sra. Jackeline Victoria Mosquera en la diligencia administrativa del 26 de enero del 2016, donde al concederle el uso de la palabra la trabajadora confiesa que ha incurrido en varias faltas disciplinarias, confesión que procedo a transcribir: "...Con respecto a los que la empresa dice he faltado en algunos casos es verdad, varias veces falte porque mis hijos tienen problemas de azúcar, pero siempre les he llevado constancia..." Si bien es cierto la trabajadora justifica sus inasistencias a sus turnos de trabajo argumentando que sus hijos tienen problemas de azúcar, no es justificable que estas conductas sean repetitivas y constantes dentro del tiempo, además no en todas sus inasistencias la Sra. Mosquera presentó soportes, a continuación detallamos las diferentes conductas:... El 19 de julio de 2015 estando programada para trabajar, no se presentó a su turno sin informar a la empresa ni atendió a las comunicaciones de la compañía (Medio de prueba 7 dentro de la solicitud de permiso para despedir)... Los días 15, 16, 17 de agosto de 2015 no se presentó a laborar y no presentó constancia alguna que justificara el motivo de su inasistencia... Estuvo ausente de su trabajo los días 15, 16, 17, 18 de septiembre de 2015, el 25 de septiembre y 02, 03, 04 de octubre de 2015 sin presentar soporte que justificara la no asistencia al turno de trabajo (Medio de prueba 8 dentro de la solicitud de permiso para despedir)... No se presentó a laborar el 14 de octubre de 2015 estando programada turno B de 15:00 a 22:00. Tampoco se presentó a trabajar los días 15, 16, 17, 18 de octubre de 2015... Estuvo ausente de su trabajo 24, 25, 26, 27, 28 de octubre de 2015 y únicamente presentó justificación por el día 27 de octubre de 2015 (Medio de prueba 9 dentro de la solicitud de permiso para despedir)... En suma, han sido 21 días que la trabajadora (sic) Jackeline Victoria Mosquera, no se ha presentado a laborar, sin justificación alguna, incurriendo en incumplimientos reiterados de las obligaciones laborales contenidas en el Reglamento Interno de la Empresa y el Código Sustantivo del Trabajo... Tales como **Reglamento interno de Fortox...** Numeral 1° artículo 30. Faltar al trabajo o al turno asignado sin justa causa de impedimento o sin permiso de la empresa, excepto en los casos de huelga, en los cuales debe abandonar el lugar de trabajo... Numeral 17 artículo 30. No avisar al patrono por lo menos con 3 horas de anticipación cualquier impedimento o causa que tenga el trabajador para ausentarse a la prestación de su servicio, salvo las situaciones de fuerza mayor o caso fortuito... **Código Sustantivo del Trabajo...** Art. 60 CST Numeral 4. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso del empleador, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar del trabajo... Por las anteriores conductas, la empresa Fortox en virtud de los mandatos legales determina no renovar su contrato de trabajo por el incumplimiento sistemático de las obligaciones que le eran exigibles, además del bajo desempeño y la falta de compromiso de la trabajadora; razón por la cual el día 10 de octubre del 2015 mediante comunicado escrito la empresa Fortox notifica el preaviso de terminación del contrato de trabajo por vencimiento del plazo fijo pactado... Es importante resaltar que con anterioridad a la notificación de

la terminación de su contrato de trabajo, la Sra. Jackeline Victoria Mosquera nunca indicó padecer enfermedad alguna, ni reportó incapacidades por diagnóstico de leiomioma u otras enfermedades. Solo al momento de ser notificada de su vencimiento la trabajadora reporta incapacidades y notifica la programación de una intervención quirúrgica. Razón por la cual la empresa Fortox en cumplimiento al artículo 26 de la ley 361 de 1997, solicita al Ministerio de Trabajo la autorización para terminar el contrato de trabajo. Ratificando la decisión de Fortox de continuar con el contrato de trabajo... Claramente se puede apreciar que al momento que la inspectora realiza el test de verificación de los presupuestos jurisprudenciales expuestos en la parte motiva de la resolución, solo toma dos presupuestos "(i) que el trabajador presente una limitación física, sensorial psíquica, (ii) que el empleador tenga conocimiento de aquella situación," dejando a un lado tercer presupuesto que es señalado por los apartes jurisprudenciales citados por ella misma, como "(iii) determinar si la decisión del empleador se funda en razones del servicio, como por ejemplo el incumplimiento por parte del trabajador de las obligaciones que le eran exigibles y no por motivos discriminatorios" (Sentencia T-449 del 2008 y T- 225 del 2012). Presupuesto final que cumple la señora Jackeline Victoria Mosquera, por sus constantes y sistemáticos incumplimientos a sus obligaciones contractuales, reglamentarias y legales... Por lo anteriormente expuesto solicito, de la manera más cordial, se revoque la resolución en mención y en su lugar se emita autorización para la terminación del contrato de trabajo a término fijo celebrado con la Sra. Jackeline Victoria Mosquera, por las razones, argumentos y fundamentos de derecho expuestos en el presente recurso...".

PARA RESOLVER SE CONSIDERA

Resulta pertinente frente al caso particular aclarar que, según Sentencia C-531 de 2000: "... 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..." Subrayado fuera de texto.

Ahora bien, la estabilidad laboral reforzada consiste en la garantía que tiene el trabajador de conservar el empleo y a obtener los beneficios salariales y prestacionales derivados del mismo, además de no ser despedido en razón de la situación de vulnerabilidad; asimismo comporta el derecho a ser reubicado en un puesto de trabajo el cual el trabajador en situación de discapacidad pueda potencializar su capacidad productiva, de forma tal que se concilien los intereses del empleador de maximizar la productividad de sus funcionarios y los del trabajador en el sentido de conservar un empleo en condiciones dignas.

Así las cosas, se radica en cabeza del empleador, la obligación de reubicar o reintegrar a su trabajador, en una actividad que sea acorde a su estado de salud y en condiciones dignas, establecidas por la ley; salvo que se demuestre que existe un principio de razón suficiente que lo exima de su cumplimiento; es decir, dicha estabilidad laboral reforzada, no supone la

RESOLUCIÓN NÚMERO 2017000616 DE 2017
POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE APELACIÓN

inamovilidad del trabajador, sino la carga para el empleador de argumentar la existencia de alguna causa justa, objetiva y razonable para finalizar la relación laboral; la cual deberá ser analizada por el Inspector de Trabajo.

Al respecto la Sentencia T -691 de 2015, reiteró la posición manifestada en repetidas ocasiones y adujo que en los eventos en que por cualquier causa el empleador decida dar por terminado un contrato laboral de una persona amparada *“la eficacia de esa determinación está condicionada a que previamente la autoridad de trabajo competente autorice su despido, verificando la existencia de una causal objetiva para ello, la cual no puede coincidir con la situación de la limitación física del trabajador”*, causal esta que debe analizar el por el Inspector de Trabajo quien deberá pronunciarse respecto de la existencia o no de la misma, y decidir si es factible conceder la autorización para el despido.

De otra parte este Ministerio en Memorando N° 207300 del 28 de noviembre de 2014, emitido por la Coordinadora del Grupo Interno de Atención de Consultas en Materia de Seguridad Social Integral de la Oficina Asesora Jurídica, determina que la obligación del Inspector de Trabajo cuando tiene conocimiento de una solicitud para terminación del vínculo laboral de una persona en situación de discapacidad, es pronunciarse negativa o positivamente respecto de la misma, independientemente de la causal que alegue el empleador; de igual manera resalta que en virtud de los diversos pronunciamientos de la Corte Constitucional, en todos los casos que se vaya a terminar el contrato de una persona con discapacidad, cualquiera que sea su causa, deberán analizarse las pruebas aportadas por el empleador con el fin de determinar si es la discapacidad la que motiva el despido o si se presenta alguna de las causales establecidas en el artículo 62 del C.S.T.

Es un imperativo legal para la administración, al abordar el tema de discusión, aclarar las competencias de este Ente Administrativo con relación al procedimiento para autorizar o no, el despido de los trabajadores protegidos por el artículo 26 de la ley 361 de 1997. Al respecto, la Honorable Corte Constitucional mediante la sentencia T- 313 2012, expreso que:

“... 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...”.

Completando en la misma decisión:

“...ninguna actuación del empleador torna en eficaz el despido de un trabajador en situación de discapacidad si no existe autorización de la autoridad competente. Por ende, es importante llamar la atención del Ministerio de Trabajo, y reiterar a esta entidad su obligación de pronunciarse respecto a las autorizaciones de despido que le sean presentadas. Omitir dicha obligación, vuelve aún más inestable la situación laboral de las personas que se encuentran en dicha circunstancias...”. (Negritas fuera del texto).

Ahora bien, frente a la causa legal, es preciso mencionar, que de acuerdo al Anexo Técnico Procedimiento Administrativo General IVC-PD-05-AN-01, Versión 1.0 de Febrero 16 de 2016 *"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 CST) 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 la causa objetiva o la justa causa o si por el contrario obedece a la condición de discapacidad o limitación del trabajador."*

Determinado lo anterior, no hay duda de que a este Ente Administrativo le compete pronunciarse de fondo sobre las solicitudes de autorización de despido de los trabajadores que se encuentren en estado de debilidad manifiesta, y, establecer, si causal invocada es objetiva o constituye justa causa.

En el caso en estudio, tenemos:

1. Existe plena certeza del vínculo laboral entre la empresa **FORTOX S.A.** y la trabajadora **Señora JACKELINE VICTORIA MOSQUERA.**
2. La solicitud de la empresa empleadora se basa en la terminación del plazo fijo pactado, y según indican, la justificación para la no renovación del contrato de trabajo atiende a causales objetivas basadas en las faltas disciplinarias cometidas por la trabajadora.
3. De otra parte, obra en el expediente, documentación tendiente a demostrar que la conducta desplegada por la trabajadora **JACKELINE VICTORIA MOSQUERA** se enmarca en la causal consagrada en el Código Sustantivo del Trabajo en el artículo 62, numeral 6 en concordancia con el su artículo 60, numeral 4 y de la misma normatividad:

ARTÍCULO 62...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.

Lo anterior en concordancia con lo establecido en el Reglamento Interno de Trabajo de la empresa FORTOX S.A. artículo 30 numeral 1° que dice: *"... Faltar al trabajo o al turno asignado sin justa causa de impedimento o sin permiso de la empresa, excepto en los casos de huelga, en los cuales debe abandonar el lugar de trabajo..."* y con el numeral 17 del mismo artículo 30 que dispone: *"...No avisar al patrono por lo menos con tres horas de anticipación cualquier impedimento o causa que tenga el trabajador para ausentarse a la prestación de su servicio, salvo las situaciones de fuerza mayor o caso fortuito..."*

4. Se observa en los descargos descritos, que la trabajadora tuvo la oportunidad de conocer los hechos que se imputaban para incurrir en falta disciplinaria, las pruebas que existían en su

RESOLUCIÓN NÚMERO ~~2017006616~~ DE 2017
POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE APELACIÓN

contra, así como de ejercer su derecho de defensa y contradicción; sin embargo, de acuerdo a lo evidenciado en las diligencias de descargos observa el Despacho que a la trabajadora en ningún momento se le informó acerca de lo establecido en el artículo 33 del mismo reglamento interno de trabajo, el cual establece que una vez determinada la sanción, le asiste el derecho de solicitar su revisión.

Al respecto la Sentencia C-593 de 2014, ha determinado que los procesos disciplinarios 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.”** *Negrita y subrayado fuera de texto.*

Visto lo anterior, y de acuerdo al escrito de la empresa empleadora, se tiene entonces que la solicitud para la terminación del vínculo laboral de la trabajadora se da por “Artículo 62 numeral 1. El contrato de trabajo termina: (...) C) Por expiración del plazo fijo pactado”, cuya no renovación, obedece según expresa, a las faltas disciplinarias cometidas por la misma, ante las cuales como se expreso en párrafos que anteceden, no se surtió el proceso disciplinario en su totalidad.

En razón de lo expresado, teniendo en cuenta que no se trata de una solicitud que obedezca a la ineptitud del trabajador limitación o discapacidad para desempeñar sus labores, sino de una solicitud enmarcada por expiración del plazo fijo pactado que obedece a la comisión de justas causas legales establecidas en el C.S.T, encuentra el Despacho que ante dicha situación no se garantizó el debido

RESOLUCIÓN NÚMERO **2017000616** DE 2017
POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE APELACIÓN

proceso disciplinario, siendo este un Derecho indiscutible ante cualquier instancia, por lo que no se considera viable la autorización solicitada por la empresa empeladora.

De lo anterior se colige, que cuando se trate de causales objetivas, la documentación a aportar por parte de la empresa es aquella tendiente a demostrar dicha objetividad o la falta del trabajador y el agotamiento del debido proceso disciplinario; por tal motivo no es dado al fallador de primera instancia, sustentar su pronunciamiento en el estado de salud de la trabajadora, por cuanto dicha situación no se discute, sino que por el contrario le correspondía manifestarse positiva o negativamente sobre las causales invocadas por la empresa para dar por terminado el contrato de trabajo el cual recaía a finalización del término fijo pactado.

De acuerdo a lo expresado en párrafos que anteceden y teniendo clara la obligación que le asiste al Ministerio del Trabajo de decidir de fondo la solicitud impetrada; este Despacho considera de acuerdo con las pruebas aportadas, que no es procedente autorizar la finalización del vínculo laboral de la trabajadora Señora **JACKELINE VICTORIA MOSQUERA**.

En mérito de lo anteriormente expuesto, éste Despacho

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO: CONFIRMAR la Resolución Número No. 2016000283 de febrero 10 de 2016, por las razones expuestas en la parte considerativa de esta Providencia.

ARTÍCULO SEGUNDO: NOTIFICAR a las partes intervinientes de conformidad con lo establecido en la Ley 1437 de 2011. A la trabajadora señora **JACKELINE VICTORIA MOSQUERA**, en la Calle 73 A N°1C1-07 Piso 2 Petecuy. A la empresa **FORTOX S.A.**, y a su apoderada Doctora **PAOLA ANDREA CALDERON CASTRO**, en la Avenida 5 C Norte N°47N-22 de Cali-Valle.


ARTÍCULO TERCERO: Contra la presente Resolución no procede recurso alguno.

Dada en Santiago de Cali, a los 07 días del mes de marzo de 2017.

NOTIFIQUESE Y CUMPLASE

GIOVANNY SAAVEDRA LASSO
Directora Territorial del Valle del Cauca.

Elaboró: Legna G.
Revisó y Aprobó: Giovanni S.

	Observaciones:	
	Centro de Distribución:	
C.C.		Observaciones:
Nombre del distribuidor:		Centro de Distribución:
Fecha 1: DIA, MES, AÑO		C.C.
Fecha 2: DIA, MES, AÑO		Nombre del distribuidor:
<input type="checkbox"/> Desconocido		<input type="checkbox"/> No Reside
<input type="checkbox"/> No Existe Número		<input type="checkbox"/> Dirección Errada
<input type="checkbox"/> No Redamado		<input type="checkbox"/> Cerrado
<input type="checkbox"/> No Contactado		<input type="checkbox"/> Faltado
<input type="checkbox"/> Apartado Clausurado		<input type="checkbox"/> Fuerza Mayor

472
 Motivos de Devolución

25 MAR 2017
 EDRO PABLO CAMPOS
 C.C. 16.741.925
 C.C. 16.741.925
 Cod. 481