

 MINTRABAJO	No. Radicado	08SE2018715000100002469
	Fecha	2018-07-10 08:55:45 am
Remitente	Sede	D. T. META
	Depen	GRUPO DE ATENCION AL CIUDADANO Y TRAMITES
Destinatario	JESUS ANTONIO IBAÑEZ	
Anexos	0	Folios 4
		
COR08SE2018715000100002469		

Villavicencio, julio 10 de 2018

Favor hacer referencia a este número al dar respuesta

Señor
JESUS ANTONIO IBAÑEZ
Carrera 12 C 23-21 barrio olímpico
Villavicencio meta

URGENTE

ASUNTO: Notificación por Aviso - Resolución 00241 de 26-06-2018

Por medio de este **AVISO**, y de conformidad con lo establecido en el artículo 69 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo (Ley 1437 de 2011), se le Notifica el contenido de la Providencia del asunto, expedida por este Despacho, relacionada con la Solicitud del asunto.

Lo anterior teniendo en cuenta que no fue posible efectuar la notificación personal del acto, conforme a lo establecido en los artículos 67 y siguientes del mismo código.

Contra el acto notificado proceden los recursos de Reposición y apelación, interpuesto por escrito ante este Despacho dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la fecha de la notificación por AVISO.

Se advierte que esta notificación se considera surtida al finalizar el día siguiente al de la fecha de entrega de este AVISO en la dirección de destino.

El expediente se encuentra en el Despacho, para su conocimiento

Atentamente,



ESPERANZA QUIROZ RODRIGUEZ
Inspectora de Trabajo

Anexo: cuatro (4) Folios

Transcriptor: Esperanza Q
Digito: Esperanza Q
Aprobó:



MINISTERIO DEL TRABAJO

RESOLUCION No. 241

(26 DE JUNIO DE 2018)

POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UN RECURSO

La Directora Territorial (e) del Meta en uso de sus facultades legales y en especial las consagradas en el artículo 30 del decreto 4108 del 02 de noviembre de 2011, artículo 26 de la ley 361 de 1997, resolución No. 2143 de 2014 y demás normas concordantes y,

CONSIDERANDO

Que mediante Resolución No. 541 del 01 de noviembre de 2017, la Coordinadora del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites, negó la solicitud presentada por la empresa **NEXARTE SERVICIOS TEMPORALES S.A.**, por medio de la señora **SONIA YABELY SANCHEZ** representante legal de la empresa, para despedir al trabajador señor **JESUS ANTONIO IBAÑEZ**, por una presunta justa causa y quien se encuentra en situación de Estabilidad Laboral Reforzada, y recomendaciones médicas.

Con radicado No. 011EE2017715000100002344 del 20 de noviembre de 2017, la señora **SONIA YABELY SANCHEZ** representante legal de la empresa **NEXARTE SERVICIOS TEMPORALES S.A.**, interpone recurso de reposición subsidiario apelación en contra de la resolución No. 541 del 01 de noviembre de 2017. Con Resolución No. 0021 del 22 de enero de 2018, la Coordinadora del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites resolvió no revocar, y remitió el expediente en apelación ante la Dirección Territorial.

CONSIDERACIONES DEL RECURRENTE

Fundamentos del recurso:

1. Respecto del análisis de la pertinencia de autorizar el despido de un trabajador en condición de discapacidad luego de verificar el cumplimiento a cargo del empleador en cuanto a las acciones desplegadas para atender la situación del trabajador.

Considera que no se analizó ni se tomó en consideración las acciones que ha desplegado Nexarte Servicios S.A., en favor del trabajador y los esfuerzos conjuntos apoyados por la usuaria, encaminados a permitir el desarrollo de labores productivas del colaborador sin lesionar en manera alguna su estado de salud, reiterando con ello la siguiente trazabilidad para efectos de lograr un análisis objetivo, justo y equitativo en favor de las dos partes vinculadas por el contrato de trabajo:

1. **a.** *Concepto, certificación o dictamen mediante el cual el tratamiento de rehabilitación culminó, no existe posibilidad de culminarse o no es procedente: sobre este punto, sostienen que quedó demostrado que la pérdida de merma laboral del señor Ibañez quedo en 14.9% establecido según la Junta Nacional de Calificación, está definida la situación de salud;* **b.** *Estudios de puesto de trabajo con el objeto de determinar si efectivamente en la empresa existe o no un cargo acorde a la salud del trabajador: Considera que este punto no es relevante para el estudio, como quiera que la solicitud versa sobre la existencia real y objetiva de una justa causa y el Ministerio no toma en consideración la buena fe de la compañía de la compañía y su esfuerzo en acompañar al señor Ibañez para retornar a sus labores realizando actividades productivas por eso reitera: el contrato, las labores para las que fue contratado operario de campo y la reubicación de evitar cargas superior a 8 kg, que cumplió las recomendaciones médicas; situación sostienen que el Ministerio no valoro de manera objetiva;* **c.** *La discriminación de cargos en la empresa.* **d)** *Un documento que describa las competencias o funciones de cada cargo o puesto de trabajo relacionado en la nómina, versus el*

perfil, aptitudes físicas, psicológicas y técnicas con las que debe contar el trabajador que va a desempeñar el cargo. e) prueba que demuestre que el empleador ha agotado todas las posibilidades de reincorporación o reubicación laboral mencionados y que en los puestos existentes en la empresa empeorarían la condición de salud del trabajador ó que definitivamente con base en las capacidades residuales del trabajador, no existe un puesto de trabajo para ofrecerle conforme a su estado de salud...se pone de presente con miras a que se considere que la compañía durante más de **DOS AÑOS**, ha realizado el acompañamiento a su trabajador, cumpliendo en debida forma e incluso excediendo a sus facultades para apoyar la continuidad laboral de uno de sus trabajadores quien si razón válida faltó de manera gravosa en sus obligaciones.

2. Análisis Ley 361 de 1997 y sentencia T.687 de 2006 reitera las garantías del trabajador; en las conclusiones no se menciona la conducta del empleador, reitera: creó cargo para el desarrollo de sus funciones atendiendo la salud del trabajador se reubico y no ha presentado ausencias por incapacidades derivadas de afectaciones en su salud; que desde la calificación se podía solicitar la autorización de despido, actuando de buena fe y acatando lo previsto por las normas que refiere el Ministerio en la resolución, se ubicó al trabajador en un cargo acorde para ingreso de él y su familia, no fue suficiente sin razón válida incumplió sus obligaciones.
3. Análisis del Proceso Disciplinario. Se observa pobre análisis de la conducta desplegada por el trabajador, que conlleva a que el Ministerio del Trabajo de forma inexplicable y sin justificación válida traslade la responsabilidad de la conducta a la Empresa, situación que no tiene asidero y más cuando permitir que el colaborador continúe al servicio de la compañía constituiría un mal ejemplo para los demás colaboradores en el entendido que se premia la mala fe y el desconocimiento de las obligaciones al analizar:
(...)

PETICION DEL RECORRENTE: solicita: Se modifique la decisión y en su lugar mediante Resolución se AUTORICE la terminación del contrato de trabajo del señor JESUS ANTONIO IBAÑEZ, de conformidad con lo establecido por el artículo 62 del CST.

CONSIDERACIONES DEL DESPACHO

En primer lugar, es necesario precisar que se entiende por Discapacidad, toda restricción o ausencia de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para un ser humano, producida por una deficiencia, y se caracteriza por excesos o insuficiencias en el desempeño y comportamiento en una actividad normal o rutinaria, los cuales pueden ser temporales o permanentes, reversibles o irreversibles, y progresivos o regresivos. Representa la objetivación de la deficiencia y por tanto, refleja alteraciones al nivel de la persona. (Literal b del artículo 7° del Decreto 917 de 1999).

Estabilidad Laboral Reforzada: "Consiste en la garantía que tiene todo trabajador a permanecer en el empleo y a obtener los correspondientes beneficios salariales y prestacionales, incluso contra la voluntad del patrono, si no existe una causa relevante que justifique el despido". (Sentencia C-470 de 1997).

La protección a la estabilidad en el empleo respecto de todos los trabajadores, contemplada en el artículo 53 de la Constitución Política, es un principio que rige de manera general las relaciones laborales, lo cual supone el cumplimiento estricto de las obligaciones propias que demanda el desarrollo del objeto del contrato de trabajo por parte del empleado y redundan en la conservación de su cargo, salvo que exista un procedimiento previo, o que se verifique alguna de las causales contempladas en la ley para dar por terminada la relación de trabajo.

Tratándose de los sujetos con disminuciones en su salud, la jurisprudencia constitucional ha acuñado el término "estabilidad laboral reforzada" para hacer referencia al derecho constitucional con el cual se garantiza la permanencia en el empleo de las personas que padece una limitación física, sensorial o psicológica, como medida de protección especial y en conformidad con su capacidad laboral.

La estabilidad laboral reforzada no solo se predica de los discapacitados o inválidos, sino que también cobija a las personas que por su especial condición de salud merecen una especial consideración al momento de determinar la protección constitucional a que son acreedores.

Es así como, en el caso particular de las personas con limitación, mediante la expedición de la Ley 361 de 1997, se ordenó el diseño de una política pública orientada a lograr su rehabilitación, integración social y a procurarles la atención especializada que de acuerdo a sus necesidades demanden.

El artículo 26 de la Ley 361 de 1997, establece:

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

El Ministerio del trabajo debe verificar dentro de los documentos anexos a la solicitud de autorizar el despido de un trabajador en situación de discapacidad que cumpla con:

1. Concepto sobre el pronóstico de rehabilitación del trabajador expedido por el médico tratante (Que culminó o no existe posibilidad de recuperación o no es procedente).
2. Estudios realizados por la ARL que prueben que en la empresa todos los puestos de trabajo tienen exigencias de carga física y psicológicas, o riesgos en torno del trabajo que pueden empeorar la condición de salud del trabajador, conforme a su diagnóstico y pronóstico médico.
3. La discriminación de cargos en la empresa.
4. Un documento que describa las competencias o funciones de cada cargo o puesto de trabajo relacionado en la nómina, versus el perfil, aptitudes físicas, psicológicas y técnicas con las que debe contar el trabajador que va a desempeñar el cargo.
5. Certificación de la ARL sobre la existencia en la empresa solicitante de los programas de vigilancia epidemiológica de factores de riesgo, relacionados con las actividades laborales, para las que está solicitando autorización.

Si un empleador quiere solicitar ante un inspector de trabajo la autorización para terminar relación laboral que tenga con un trabajador en estado de debilidad manifiesta o estabilidad laboral reforzada debe tener en cuenta lo establecido en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, donde se expresan los requerimientos necesarios para dar por finalizado el vínculo laboral entre este y un trabajador aforado a causa de su estado de salud o una empleada antes, durante o después de la licencia de maternidad, mediante la radicación de dicha solicitud.

Por tanto, el empleador debe dirigir una carta al inspector de trabajo en la que solicite la autorización para desvincular al trabajador aforado que presente alguna de las condiciones mencionadas. En dicho escrito tendrá que indicar todos los hechos que justifican la terminación de la relación laboral.

Así mismo, es necesario anexar los soportes documentales que sustenten dicha solicitud, además de los documentos que señalen la condición de salud del trabajador. También sería conveniente incluir los pagos a la seguridad social y una copia de su contrato de trabajo

Respecto a la función del Ministerio del Trabajo, para que sea viable autorizar o no una solicitud de despido de un trabajador amparado por una debilidad manifiesta, primero el funcionario administrativo debe verificar que el empleador con la petición anexe los documentos exigidos por la Ley, estos documentos anexos tienen como propósito que el inspector de trabajo analice y compruebe que el empleador ha agotado toda posibilidad de reubicación o reincorporación, pues el funcionario debe verificar que todos los puestos de trabajo de la empresa agravarían la situación o condición de salud del empleado o, llegado el caso, que su estado le impide ajustarse a uno, así lo determina el Concepto 3440 del 6 de enero del 2011, expedido por el Ministerio de la Protección Social:

“d) Si la empresa resuelve despedir al trabajador, deberá solicitar a la Inspección de Trabajo del Ministerio de la Protección Social, el permiso para que autorice con los soportes documentales que justifiquen el despido argumentando que los puestos de trabajo existentes en la empresa, pueden empeorar las condiciones de salud del trabajador y que no existen opciones de trabajo disponibles, acordes a las

capacidades residuales de éste (aptitud física, psicológica y técnica), demonstrando que se afecta el estado de salud del trabajador, y las finanzas de la empresa".

Sobre la clase de contrato, el contrato de trabajo a término fijo es una de las modalidades que puede revestir el contrato laboral, el cual se encuentra regulado en el Artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el Artículo 3º de la Ley 50 de 1990, el cual establece que si antes de la fecha de vencimiento del término estipulado; ninguna de las partes avisare por escrito a la otra su determinación de no prorrogar el contrato, con una antelación no inferior a treinta (30) días, éste se entenderá renovado por un periodo igual al inicialmente pactado, y así sucesivamente.

En este orden de ideas, sólo cuando la terminación del contrato a término fijo obedece a haber llegado a la fecha convenida por las partes para su finalización y habiéndose cumplido por parte del empleador con el requisito del preaviso, no se podría aducir que la referida terminación del contrato obedece a la incapacidad o estado de salud del trabajador, y en consecuencia, el empleador podrá darlo por terminado con base en lo dispuesto en el literal c) del Artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo.

En el caso de tratarse de un trabajador con alguna limitación o discapacidad, y esté vinculado mediante contrato de trabajo a término fijo, la Corte Constitucional en la Sentencia T - 281 de 2010, manifestó lo siguiente:

"II. Aplicación del principio de estabilidad laboral reforzada en los contratos de trabajo a término fijo y por obra o labor contratada. Reiteración de jurisprudencia.

El conjunto de garantías, ofrecidas a los trabajadores que padecen alguna forma de discapacidad, no se agota en el caso de los contratos de trabajo suscritos a término indefinido, ya que el ámbito de protección asegurado se aplica con prescindencia de las formas contractuales en virtud de las cuales el empleado presta sus servicios. De allí que independientemente de la modalidad establecida, en el marco específico de las relaciones laborales se atenderán las garantías anteriormente mencionadas, vale decir, la necesidad de obtener una autorización por parte del inspector de trabajo para dar por terminado un contrato de trabajo; el establecimiento de una indemnización correspondiente a 180 días de salario compatible con las demás indemnizaciones dispuestas por la Ley laboral; la ineficacia del despido que no cuente con la aprobación de la autoridad administrativa y la presunción de despido o terminación del contrato por razón de la discapacidad.

Las garantías debidas a los trabajadores discapacitados son aplicables aún en los casos en los que el contrato de trabajo por el cual fue iniciado el vínculo laboral haya sido suscrito por un término definido o por obra específica, e incluso dentro del periodo de prueba, según se explica a continuación. En estos eventos, de acuerdo con la consideración central desarrollada en sentencia T-1083 de 2007, es igualmente aplicable la exigencia oponible al empleador por la cual éste se encuentra llamado a obtener una autorización del inspector de trabajo que desee dar por terminada la relación laboral con fundamento en la expiración del término originalmente acordado o, atendiendo determinadas precisiones, en la culminación de la obra para la cual el trabajador fue contratado.

Es preciso hacer hincapié en que en esta hipótesis, si bien el vencimiento de dicho lapso y la terminación de la obra contratada han de ser considerados como modos de terminación del vínculo laboral que operan ipso jure, siempre y cuando se dé el respectivo preaviso, no es menos cierto que dada la situación en la que se encuentra el empleado, la correspondiente autorización por parte de la oficina del trabajo permite hacer valer la expectativa de estabilidad en cabeza del empleado (artículo 53 C. N.), al mismo tiempo que evita que estos argumentos sean utilizados para separar de su cargo a los trabajadores discapacitados a pesar de la continuación del objeto social de la empresa y de la necesidad de conservar dicho empleo para el desarrollo de su objeto social. Lo anterior no obsta para que en cualquier momento en que el discapacitado incurra en una justa causa de terminación unilateral del contrato, pueda el empleador tramitar la aludida autorización de despido ante el respectivo inspector, por cuanto la protección con que cuenta es relativa y no absoluta.

En estos términos, la jurisprudencia constitucional ha indicado que la consagración del derecho a la estabilidad laboral reforzada supone para las personas que sufren alguna forma de discapacidad una legítima expectativa de conservación de sus empleos hasta tanto no se configure una causal objetiva, debidamente autorizada por parte de la autoridad administrativa competente, que autorice la terminación de dichos vínculos laborales. En esta dirección, en sentencia T-263 de 2009 la Corte manifestó lo siguiente:

"[L]a jurisprudencia constitucional ha señalado que cuando la relación laboral depende de un contrato de trabajo a término fijo o de obra o labor contratada, el vencimiento del término de dicho contrato o la culminación de la obra, no significan necesariamente una justa causa para su terminación. De este modo, en todos aquellos casos en que (i) subsistan las causas que dieron origen a la relación laboral y (ii) se tenga que el trabajador ha cumplido de manera adecuada sus funciones, el trabajador tiene el derecho de conservar su trabajo, aunque el término del contrato haya expirado o la labor haya finiquitado (Énfasis fuera del texto original).

En ese sentido, en aquellos casos en los que el juez de tutela encuentre acreditado que la terminación del contrato de trabajo de quien padece una insuficiencia en su estado de salud no ha sido llevada a cabo con la autorización por parte de la autoridad administrativa, deberá dar aplicación a la presunción antes referida en virtud de la cual se ha de asumir que la causa de dicha desvinculación es, precisamente, su discapacidad y, por consiguiente ordenará el reintegro independientemente de la modalidad laboral pactada".

Que, si bien el Artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo permite la terminación del contrato de trabajo por el vencimiento de su término, las garantías debidas a los trabajadores discapacitados son aplicables aún en los casos en los que el contrato de trabajo por el cual fue iniciado el vínculo laboral haya sido suscrito por un término definido, y en consecuencia, es igualmente aplicable la exigencia de tramitar la autorización del Inspector de Trabajo cuando desee dar por terminada la relación laboral con fundamento en la expiración del término originalmente acordado.

El Inspector de Trabajo y Seguridad Social, frente a la Estabilidad Laboral Reforzada debe tener en cuenta para conceder o negar la autorización del despido que el empleador debe cumplir unas obligaciones previas, que no siempre son atendidas por él. Así las cosas se presentan, se presentan dos situaciones a saber: La primera cuando el Empleador solicita autorización para despedir a un trabajador amparado por el fuero de estabilidad laboral reforzada, protegido constitucionalmente por su estado de máxima vulnerabilidad, en razón a su Estado de salud per se; y la segunda cuando solicita la autorización por estar amparado por el mismo fuero, en razón de que el trabajador está inmerso en alguna de las justas causas para dar por terminado el contrato de trabajo.

La empresa **NEXARTE SERVICIOS TEMPORALES S.A.**, por medio de la señora **SONIA YABELY SANCHEZ** representante legal de la empresa, fundamenta la solicitud de autorización en una presunta **JUSTA CAUSA**.

Con respecto a la segunda de las situaciones planteadas, es decir, cuando el Empleador solicita Autorización de despido de un trabajador amparado por el fuero de estabilidad laboral reforzada, cuando se encuentra inmerso en una de las justas causas de despido, el procedimiento previo es diferente, procedimiento de ley que se debe cumplir satisfactoriamente por el Empleador, amén de que en esta segunda situación especialmente, el Inspector de Trabajo y Seguridad Social, debe partir de la premisa de que no puede declarar derechos ni definir controversias, pues esta facultad le está vedada y es exclusiva y excluyente del Juez Laboral; por tanto, si la justa causa que el Empleador aduce, no es evidente sino discutible y el Empleador no ha realizado el procedimiento disciplinario dentro de los parámetros que a continuación se detallan, el Inspector no puede conceder la Autorización pretendida por el Empleador.

Según concepto de fecha octubre 30 de 2015, de la Coordinadora Grupo Interno de Trabajo de Atención de Consultas en materia de Seguridad Social Integral con respecto a la segunda de las situaciones planteadas, es decir, cuando el Empleador solicita autorización de despido de un trabajador amparado por el fuero de estabilidad laboral reforzada, cuando se encuentra inmerso en una de las justas causas de

despido, el procedimiento previo es diferente, procedimiento de ley que se debe cumplir satisfactoriamente por el Empleador, amén de que en esta segunda situación especialmente, el Inspector de Trabajo y Seguridad Social, debe partir de la premisa de que no puede declarar derechos ni definir controversias, pues esta facultad le está vedada y es exclusiva y excluyente del Juez Laboral; por tanto, si la justa causa que el Empleador aduce, no es evidente sino discutible y el Empleador no ha realizado el procedimiento disciplinario dentro de los parámetros que a continuación se detallan, el Inspector no puede conceder la Autorización pretendida por el Empleador.

El Artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo, en su parte pertinente a la letra dice:

" ARTICULO 486. ATRIBUCIONES Y SANCIONES. <Artículo subrogado por el artículo 41 del Decreto 2351 de 1965. El nuevo texto es el siguiente:>

1. (...)

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

2. (...)

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

Con respecto al procedimiento disciplinario interno previo, cabe destacar que el Código Sustantivo del Trabajo, estipula de manera expresa, el procedimiento general disciplinario para el trabajador que ha cometido alguna infracción en el Artículo 115, disponiendo además que en el Reglamento Interno de Trabajo, reglado en el Artículo 108 del Código Sustantivo del Trabajo, numerales 16 y 17, se debe contemplar las faltas y las sanciones a imponer, por ser parámetros genéricos, Empleadores y Trabajadores, deben estar a lo interpretado por la Corte Constitucional en la materia, plasmado en Sentencia C- 593 de 2014, en donde se estipuló que todo proceso incluyendo el disciplinario del sector privado, debe ser vivo reflejo de lo contemplado en la Constitución Nacional, por ello en la sentencia en mención, estableció claramente los parámetros mínimos que debe contemplar un reglamento en materia disciplinaria, incluyendo la doble instancia, para que el trabajador conozca tanto las faltas, como las sanciones, así como el procedimiento y ante quien debe acudir para ejercitar su derecho defensa, pilar del debido proceso, así como la posibilidad de acudir ante la Justicia ordinaria, para controvertir la decisión final tomada.

Por ello, para contestar sus cuestionamientos, cabría destacar que en atención a las normas que en el Código Sustantivo del Trabajo antes mencionadas en donde se estipula lo consagrado en la materia y el aparte de la Jurisprudencia de la Corte Constitucional que se transcribe a continuación, el Empleador goza de la libertad de estipulación, siempre y cuando obedezca lo consagrado en la Constitución y la Ley, en lo concerniente a los Principios Fundamentales como son el derecho de defensa, el debido proceso, la doble instancia, entre otros como se verá, los cuales deben estar incluidos en el Reglamento Interno de Trabajo, si el número de trabajadores lo amerita o poseerlo y darlo a conocer previamente a los trabajadores, en el caso de que el número de trabajadores de la Empresa no amerite tener reglamento.

Así las cosas, el Empleador tendría libertad de consagración en dicho Reglamento al establecer que la misma persona quien participe en la diligencia de descargos sea la que imponga la sanción disciplinaria en primera instancia; pero no podría ser una persona ajena a la empresa, que no sea el jerárquico superior de la persona de primera instancia, quien decida la segunda, pues el principio de la doble instancia constitucional, tiene su fundamento en la jerarquía que sobre el trabajador de primera instancia tiene el segundo, por ello no podría hablarse de una persona ajena en jerarquía al de primera instancia y es la razón por la cual, no podría ser un externo a la empresa quien decida la segunda instancia en materia disciplinaria.

Así las cosas, a pesar del tamaño de la empresa, aun cuando la misma fuera muy pequeña, el empleador estaría obligado, en cumplimiento de los principios constitucionales y a la interpretación obligante que da la

H. Corte Constitucional respecto del Artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo, por Usted conocido, a disponer quien al interior de la misma, decidirá cada una de las instancias, cuestión que en nada obstaculiza la libertad del Empleador de tener a su disposición órganos consultivos externos o de asesoría legal.

Ahora bien, como el Reglamento Interno de Trabajo, debe implementarlo el Empleador cuando ocupe más de cinco trabajadores permanentes, las mismas instrucciones del proceso disciplinario deben ser consagradas y conocidas por el trabajador en documento expreso sobre la materia, pues pese a que no tendría obligación de realizar reglamento interno de trabajo, no por ello significa que pueda sustraerse de la obligación de consagración del proceso disciplinario, pues de lo contrario, implicaría que no pudiera dar aplicación al mismo hacia el trabajador que cometa una falta, lo cual no tendría asidero debido a la facultad subordinante que tiene el empleador sobre el trabajador por su condición de tal.

De la mencionada Sentencia en donde la H. Corte Constitucional se explaya sobre la materia se extracta un aparte fundamental en donde se consagra lo mencionado, así:

“(…)

Adicionalmente, la facultad sancionatoria en cabeza del empleador debe ser ejercida en forma razonable y proporcional a la falta que se comete y, estar plenamente probados los hechos que se imputan.

En este orden de ideas, la jurisprudencia constitucional ha establecido el conjunto de elementos mínimos que debe contemplar el Reglamento Interno de Trabajo al regular el procedimiento para la imposición de las sanciones disciplinarias que en él se contemplen, entre los que se encuentran (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 esas conductas dan lugar y la calificación provisional de las conductas como faltas disciplinarias. Acá debe recordarse que el mismo Código Sustantivo del Trabajo dispone que tanto la conducta como su respectiva sanción debe encontrarse previamente consagradas en el Reglamento Interno del Trabajo, (iii) el traslado al imputado de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados, (iv) 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, (v) el pronunciamiento definitivo del patrono mediante un acto motivado y congruente, (vi) la imposición de una sanción proporcional a los hechos que la motivaron; y (viii) la posibilidad que el trabajador pueda controvertir, mediante los recursos pertinentes, todas y cada una de las decisiones ya sea ante el superior jerárquico de aquél que impone la sanción como la posibilidad de acudir a la jurisdicción laboral ordinaria[57]..

En este orden de ideas, la Sala Plena de esta Corporación entiende que la interpretación acorde con los postulados constitucionales del artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo, es aquella que impone al empleador que, en forma previa a la imposición de cualquier sanción contenida en el Reglamento del Trabajo, debe garantizarse el respeto de las garantías propias del debido proceso, de conformidad con lo dispuesto en la presente providencia.”

En conclusión, siendo la H. Corte Constitucional, la máxima Autoridad interpretativa de las normas, todo empleador, independientemente del tamaño de su empresa o la organización interna de la misma, deberá aplicar los principios Constitucionales antes transcritos, cuando discipline a un trabajador, por ello, se insiste, en cada caso particular será el Inspector de Trabajo y Seguridad Social, quien verifique el cumplimiento de lo antedicho y otorgue o niegue el permiso, según lo que constate en el respectivo proceso, de ahí que en la gran mayoría de los casos la Autorización pretendida por el Empleador para despedir a un trabajador con fuero de estabilidad laboral reforzada protegido constitucionalmente, es negada.

Este despacho, ante la solicitud de la empresa **NEXARTE SERVICIOS TEMPORALES S.A.**, de autorización para el despido del trabajador señor **JESUS ANTONIO IBAÑEZ**, por una presunta justa causa, se observa a folio 59 del expediente; copia de la citación al señor Ibáñez, a descargos no le informan que puede ir acompañado del sindicato al cual se encuentra afiliado, no se encuentra dentro del acervo probatorio que la empresa haya dado aplicación a lo plasmado en la Sentencia C- 593 de 2014, en

donde se estipuló que todo proceso incluyendo el disciplinario del sector privado, debe ser vivo reflejo de lo contemplado en la Constitución Nacional, por ello en la sentencia en mención, estableció claramente los parámetros mínimos que debe contemplar un reglamento en materia disciplinaria, incluyendo la doble instancia, para que el trabajador conozca tanto las faltas, como las sanciones, así como el procedimiento y ante quien debe acudir para ejercitar su derecho defensa, pilar del debido proceso, así como la posibilidad de acudir ante la Justicia ordinaria, para controvertir la decisión final tomada.

De conformidad a lo expuesto anteriormente este despacho,

RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO: Confirmar la Resolución No. 541 del 01 de noviembre de 2017, por medio de la cual la Coordinadora del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites, NEGO la solicitud presentada por la empresa **NEXARTE SERVICIOS TEMPORALES S.A.**, por medio de la señora SONIA YABELY SANCHEZ representante legal de la empresa, para despedir al trabajador señor **JESUS ANTONIO IBAÑEZ**, por una presunta justa causa y quien se encuentra en situación de Estabilidad Laboral Reforzada, todo de conformidad a lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.

ARTICULO SEGUNDO: REMITIR el expediente a la Coordinación del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de la Dirección Territorial del Meta, con el fin de que se surtan las notificaciones correspondientes.

ARTICULO CUARTO: Notificar el contenido de la presente Resolución a los jurídicamente interesados, a la empresa **NEXARTE SERVICIOS TEMPORALES S.A.**, por medio de su representante legal o quien haga sus veces, con domicilio en Bogotá en la Calle 77 No. 14 – 31, Email: edgar.vargas@nexarte.com; al trabajador señor **JESUS ANTONIO IBAÑEZ**, con dirección de notificación en la Inspección de Surimena o Carrera 12 C No, 23 – 21 Barrio Olímpica de Villavicencio; informándoles que con esta Resolución queda agotada la vía gubernativa y solo proceden las acciones ante la jurisdicción de lo contenciosos administrativo.

NOTÍFIQUESE Y CÚMPLASE

Da en Villavicencio, 26 de junio de 2018


NUBIA LUCIA ARIZA TOVAR
 Directora Territorial Meta (e)

Proyecto: Maria E.
 Aprobó: Nubia A

Motivos		Desconocido		No Existe Número			
Retenido		Fallecido		No Reclamado			
No Residido		Fallecido		No Contactado			
Dirección Errada		Fuerza Mayor		Apartado Clausurado			
Fecha 1:	DIA	MES	AÑO	Fecha 2:	DIA	MES	AÑO
Nombre del distribuidor:				Nombre del distribuidor:			
C.C. 1.121.976.182				C.C.			
Centro de Distribución:				Centro de Distribución:			
Observaciones:				Observaciones:			
no o de							