



El empleo
es de todos

Mintrabajo

Neiva, 26 de septiembre de 2022

Señor:
JEFERSON ACUÑA CEDEÑO
Vereda Yaguará – Vereda Jagual finca el espejo
Yaguará - Huila

No. Radicado: 08SE2022714100100005412
 Fecha: 2022-09-27 10:19:53 am
 Remitente: Sede: D. T. HUILA
 Depen: GRUPO DE ATENCION AL CIUDADANO Y TRAMITES
 Destinatario JEFERSON ACUÑA PERDOMO
 Anexos: 0 Folios: 1
 Al contestar favor citar este radicado.



08SE2022714100100005412



ASUNTO: NOTIFICACIÓN POR AVISO A TRAVÉS DE PAGINA WEB DEL MINISTERIO Y CARTELERA - Resolución No 0758 del 30 de diciembre del 2021

Investigado: COBASEC LTDA EN REORGANIZACIÓN Y JEFFERSON ACUÑA PERDOMO

Teniendo en cuenta que a la fecha no ha sido posible comunicar al Señor **JEFERSON ACUÑA PERDOMO** ya que de acuerdo con el reporte de la Guía No. RA366464617CO de la empresa 472 SERVICIOS POSTALES NACIONALES S.A., fue devuelto la comunicación por la causal "NO RECLAMADO" y en cumplimiento a lo dispuesto por el artículo 69 de la Ley 1437 de 2011, se procede a comunicar por Aviso a través de la Página Web del Ministerio de Trabajo y en lugar visible de acceso al público de la Dirección Territorial del Huila, del contenido de la resolución No. 0758 de DICIEMBRE 30 de 2021 " *por el cual se resuelve una petición sobre autorización para dar por terminado un contrato de trabajo*", expedida en cinco (05) folios útiles , proferida por EL COORDINADOR DEL GRUPO DE ATENCION AL CIUDADANO Y TRAMITES.

La presente comunicación permanecerá publicada por el término de CINCO (5) días hábiles, contados a partir del día de hoy veintisiete (27) DE SEPTIEMBRE del año 2022 hasta el día tres (03) OCTUBRE del año 2022. Se advierte que la comunicación se considera SURTIDA al finalizar el día siguiente al retiro del Aviso; es decir, queda debidamente notificado el día cuatro (04) de OCTUBRE del año dos mil veintidós (2022) a las 5:30 p.m.

Anexo: Resolución No. 0758 de diciembre 30 de 2021, en cinco (05) folios.

Atentamente,

GERMAN GUZMAN GARCIA
Auxiliar administrativo - Pagador

Elaboró: G. Guzmán

Calle 11 N° 5 - 62 Neiva, Colombia
PBX: 8722544
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.





Libertad y Orden

**MINISTERIO DEL TRABAJO
DIRECCIÓN TERRITORIAL DEL HUILA**

**RESOLUCION NÚMERO 758 DE 2021
(30 DE DICIEMBRE DE 2021)**

"Por medio de la cual se resuelve una petición sobre autorización para dar por terminado un contrato de trabajo"

**EL COORDINADOR DEL GRUPO DE ATENCION AL CIUDADANO Y TRÁMITES DE LA DIRECCIÓN
TERRITORIAL DEL HUILA DEL MINISTERIO DEL TRABAJO**

En uso de sus facultades constitucionales, legales y en especial las que le confiere el artículo 30 del Decreto 4108 del 2 de noviembre de 2011, Resolución 2143 del 28 de mayo de 2014, artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y Ley 1437 de 2011 Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, demás normas concordantes con la materia y con fundamento con lo siguiente:

I OBJETO DEL PRONUNCIAMIENTO:

Procede el despacho a resolver la solicitud de terminación de vínculo laboral, con trabajadora en estado de disminución física, trámite solicitado por el empleador Cobasec Ltda. en Organización, identificado con Nit. 891.801.317-1, quien solicita el despido de la trabajadora Jeferson Acuña Perdomo, identificada con C.C. 1.015.403.053 expedida en Neiva, manifestando estar soportado en causal objetiva que así lo permita

II HECHOS:

1. Mediante Radicado 01EE2019714100100004381 del 28 de noviembre de 2019, la señora AURA EXENIA BERNAL OJEDA, identificada con cedula de Ciudadanía No. 52.260.343, en calidad de representante legal de la empresa Cobasec Ltda. en Organización, identificado con Nit. 891.801.317-1, solicita a la Dirección Territorial del Huila del Ministerio del Trabajo, autorización para terminar el contrato de trabajo por justa causa del trabajador Jeferson Acuña Perdomo, identificada con C.C. 1.015.403.053, teniendo como elementos facticos relevantes, los siguientes:

El señor Acuña Perdomo, fue vinculado laboralmente mediante contrato de trabajo bajo la modalidad por obra o labor contratada del contrato de prestación numero 510 y 511 del 26 de febrero de 2016.

El cargo para el cual fue vinculado laboralmente el señor Acuña Perdomo, se ejecutaría en la ciudad de Neiva.

Durante el mes de marzo de 2019, finalizaron los contratos de prestación de servicios número 510 y 511 del 26 de febrero de 2016 y le fueron adjudicados nuevos contratos. Adicionalmente, en la ciudad de Neiva no se contaban con cargos de escoltas.

El trabajador le comunico a su empleador que se encontraba a la espera de una realización de una cirugía de rodilla, por parte de la EPS, la cual se practicaría el 25 de agosto de 2019.

Ante el requerimiento realizado por el departamento de talento humano del empleador, el señor Acuña Perdomo procedió a informar que el procedimiento fue cancelado por la IPS Respectiva.

La empresa Cobasec Ltda. en Organización, presuntamente le otorga estabilidad laboral reforzada al señor Acuña Perdomo.

Los días 12 y 26 de septiembre de 2019, al señor Acuña Perdomo le fueron practicas exámenes post-incapacidad y psicofísico, los cuales concluyeron como apto sin ninguna restricción.

El 27 de septiembre de 2019, el empleador le remitió una comunicación en donde el exigía que se presentará en la ciudad de Bogotá D.C.

Continuación Resolución No. 758 del 30 de diciembre de 2021

El señor Acuña Perdomo, no dio cumplimiento a la orden impartida por su empleador de presentar en la ciudad de Bogotá.

El 9 de octubre de 2019, el empleador remitió una nueva comunicación al trabajador para que se trasladará a la ciudad de Bogotá D.C. para que prestará sus servicios laborales.

Ante esta segunda citación a laboral, el trabajador se rehusó a presentarse a laborar.

El señor Acuña Perdomo, fue citado a rendir descargos para el 25 de octubre de 2019. En dicha diligencia, el trabajador manifiesta que no cuenta con la certificación como escolta y tiene pendiente una cirugía de rodilla.

Teniendo en cuenta la condición del trabajador, como presuntamente acreedor de la estabilidad laboral reforzada, a pesar de las graves faltas cometidas, la empresa no termino su contrato de trabajo.

El 1 de noviembre de 2019, el empleador fue favorecido con un proceso adjudicatario para prestar el servicio de escolta en cierta región del país, en dicha región se comprendía al departamento del Huila.

Debido al nuevo contrato de prestación de servicios, la empresa COBASEC Ltda. en Organización, se encontraba dispuesta a reubicarlo en la ciudad de Neiva.

El 5 de noviembre de 2019, el trabajador se presentó en las oficinas de la compañía de la ciudad de Bogotá, con la expectativa de cumplir con la orden de traslado y la ampliación de descargos. El trabajador se presentó sin su documentación actualizada. Una vez allí, se procede a tomar los descargos y a darle la oportunidad de defensa, pero la situación se torno tensa, debido al comportamiento grosero del señor Acuña Acosta que se levanto y retiro de la diligencia adelantada.

Dentro del proceso de revisión de la documentación del señor Acuña Perdomo, se evidencio que contaba con antecedentes disciplinario de la Procuraduría General de La Nación. Con este panorama, no puede desempeñar el cargo de escolta.

Bajo este nuevo panorama, la empresa le ofreció la posibilidad que desempeñara una laboral administrativa en la ciudad de Bogotá D.C.

Por las conductas narradas, la empresa no ha adoptado ninguna determinación disciplinaria, hasta la fecha de radicación de la presente solicitud.

Se invoca como causales de despido las señaladas en los numerales 5 y 6 del literal a) del artículo 7) del Decreto 2351 de 1965 que modifico el artículo 52 del Código Sustantivo del Trabajo, es decir, haber incurrido el trabajador en una actuación inmoral y deshonesta en contra de su empleador y haber velado gravemente la prohibiciones y obligaciones establecidas en la ley.

Como material probatorio, con la solicitud se aportaron las siguientes:

- Contrato individual de trabajo por obra o labor determinada.
- Constancia de pagos a la seguridad social integral.
- Copias de las comunicaciones mediante la cual se le informa que no tenemos vacantes operativas ni administrativas en Neiva y que solo podemos reubicarlo en Bogotá y que conocemos la programación de su cirugía por lo que solicitamos información.
- Carta de traslado a Bogotá.
- Citación a diligencia de descargos y correo de respuesta a varias solicitudes.
- Descargos y documentos anexos.
- Circular 003 de la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada, parámetros para la expedición de credenciales al personal operativo.
- Copias de los exámenes médicos post-incapacidad y psicofísico.
- Copia del contrato 948 de 2019.

III. ACTUACION ADELANTADA

El empleador Cobasec Limitada en Reorganización, inicia el trámite administrativo para obtener autorización de despido de la trabajadora disminuida física, amparado en la causal objetiva de despido con justa causa; por lo anterior, el coordinador del grupo de atención al ciudadano y trámites de la Dirección Territorial Huila del Ministerio del Trabajo, mediante auto No. 1509 del 09 de diciembre de 2019, comisionó al Inspector de Trabajo y Seguridad Social de Neiva, para que adelantara trámite administrativo correspondiente.

El 16 de diciembre de 2019, el inspector del Trabajo y la seguridad social instructor, expidió el auto de trámite número 1531 por medio del cual avoca conocimiento de la petición presentada por la empresa Cobasec Limitada en Reorganización para dar por finiquitado el contrato de trabajo del señor Acuña Perdomo. Adicionalmente, se convoca al trabajador para que rinda declaración, respecto de la solicitud presentada sobre su empleador.

Mediante los oficios números 08SE2019714100100004030 y 08SE2019714100100004031 del 23 de diciembre de 2019, procedió a comunicar la apertura de la actuación administrativa adelantada y realiza un requerimiento de información y/o documentación.

Mediante Resolución 385 del 12 de marzo de 2020, el Ministerio de Salud y Protección Social declaró la emergencia sanitaria en todo el territorio nacional por causa del COVID-19, y mediante el Decreto 417 del 17 de marzo de 2020, el Gobierno nacional declaró el estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica en todo el territorio nacional, por la crisis generada por el COVID-19, el Ministerio de Trabajo profirió las Resoluciones 0784 y 876 de 2020 que en su artículo primero, literal 1, suspenden los términos procesales en todos los trámites, actuaciones y procedimientos de competencia de las Direcciones Territoriales, tales como averiguaciones preliminares, procedimientos administrativos sancionatorios y sus recursos, desde el 17 de marzo de 2020 y hasta que se supere la Emergencia Sanitaria declarada por el Ministerio de Salud y Protección Social.

Posteriormente con Resolución No. 1590 del 08 de septiembre de 2020, el Ministerio del Trabajo resolvió "*Levantar la suspensión de términos para todos los trámites administrativos, y disciplinarios, ordenada mediante Resolución 0784 del 17 de marzo de 2020, modificada por la Resolución 0876 del 1° de abril de 2020*", la cual fue publicada en el Diario Oficial N° 51.432 del 09 de septiembre de 2020, fecha a partir de la cual entró en vigor. En este orden, no corrieron términos procesales entre el 17 de marzo de 2020 y el 09 de septiembre de 2020, respectivamente, conforme a lo dispuesto al Parágrafo del Artículo 1° de la Resolución No. 1590 del 08 de septiembre de 2020.

Mediante el radicado individualizado con el numero 11EE2022724100100000562, el representante legal de la empresa Cobasec Limitada en Organización, solicita información acerca del trámite administrativo de autorización de terminación del contrato de trabajo.

IV CONSIDERACIONES DEL DESPACHO

El artículo 30 del Decreto 4108 del 2 de noviembre de 2011, Resolución 2143 del 28 de mayo de 2014, artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y Ley 1437 de 2011 Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo y la circular Interna 049 de 2019 y demás normas concordantes.

La autorización por parte del Ministerio del Trabajo para la terminación del contrato de trabajo se ajusta a las funciones previstas en la Ley 1610 de 2013, por la cual se regulan algunos aspectos sobre las inspecciones del trabajo y los acuerdos de formalización laboral, y en la Constitución. Al igual que los términos de la Circular 049 del 01 de agosto de 2019, mediante la cual se emiten lineamientos institucionales al respecto de criterios para autorizar la terminación de la relación laboral de trabajadores que se encuentren en condición de discapacidad o debilidad manifiesta por condiciones de salud, criterios que se aplican que se hace extensiva a las diversas estabilidades existentes en nuestro ordenamiento jurídico.

La Ley 1610 de 2013 prevé que a los inspectores del trabajo y la seguridad social, tiene la función de conocer "de los asuntos individuales y colectivos del sector privado", sin supeditarse a las relaciones de trabajo dependientes (artículo 1). Además, dice que, en el desempeño de sus funciones, los inspectores se regirán por la Constitución Política y los Convenios Internacionales sobre Derecho del Trabajo (art. 2). Por su parte la Constitución establece que el trabajo "en todas sus modalidades" goza de la protección especial del Estado (art. 25).

La ley 361 de 1997, Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación <en situación de discapacidad> y se dictan otras disposiciones, establece en su artículo 26, lo siguiente:

"(...) NO DISCRIMINACIÓN A PERSONA EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD. En ningún caso la discapacidad de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación discapacidad sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona en situación de discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su discapacidad salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.

No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su discapacidad, 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. (...)"

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

"(...) 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. (...)"

Como resultado de la función proyectora del derecho a la estabilidad laboral reforzada que tiene la autoridad del trabajo en el despido de los trabajadores disminuidos físicamente, la jurisprudencia del máximo órgano constitucional ha recalcado que el Ministerio del Trabajo tiene la obligación de pronunciarse respecto de las autorizaciones de despido que le sean presentadas.

FUERO DE ESTABILIDAD LABORAL REFORZADO POR RAZONES DE SALUD

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 las 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.

De igual forma a través de la Ley 361 de 1997, el legislador estableció mecanismos de integración social de las personas en situación de discapacidad y en materia laboral, con fundamento en los principios de no discriminación, solidaridad, igualdad y respeto a la dignidad humana, dispuso entre otras, de manera específica en el artículo 26 ibidem, una protección especial en favor de los trabajadores en condición de discapacidad.

Esta disposición que fue declarada exequible por la H. Corte Constitucional mediante Sentencia C-531 de 2000 en donde se concluyó que "carece de todo efecto jurídico el despido o la terminación del contrato de una persona por razón de su limitación sin que exista autorización previa de la oficina de Trabajo que constate la configuración de la existencia de una justa causa para el despido o terminación del respectivo contrato".

Seguidamente la Ley Estatutaria 1618 de 2013 promueve el ejercicio efectivo de los derechos de las personas en situación de discapacidad o debilidad manifiesta, mediante la adopción de medidas de inclusión, acciones afirmativas y ajustes razonables, eliminando toda forma de discriminación por razón al estado de salud de las personas.

De otro lado, mediante las Sentencias T-100 de 1994; C-531 de 2000; T-837 de 2000; T-198 de 2006; T-03 de 2010; T-936 de 2009, T-039 de 2010; C- 824 de 2011; T-211 de 2012, T-313 de 2012, T-041 de 2014, T-673 de 2014, T-877 de 2014, T-098 de 2015, T-692 de 2015, SU 049 de 2017, T-305 de 2018, T-041 de 2019 y C- 200 de 2019 el Alto Tribunal ha reiterado la protección especial y la estabilidad laboral reforzada del trabajador en estado de discapacidad o debilidad manifiesta y ha definido las siguientes reglas jurídicas, a saber: "(i) bajo ninguna

circunstancia, la discapacidad podrá obstaculizar la vinculación de una persona, a menos que se demuestre una incompatibilidad insuperable en el cargo que va a desempeñar; (ii) ningún individuo que se encuentre en estado de discapacidad puede ser retirado del servicio por razón de su limitación, y (iii) en todo caso, quien fuere despedido prescindiendo de la autorización del inspector del trabajo tendrá derecho a una indemnización equivalente a 180 días de salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a las que hubiera lugar.

En igual sentido en reciente pronunciamiento la Corte Constitucional, en Sentencia C-200 de 2019 indicó: "Bajo este criterio, se declarara la exequibilidad del numeral 15 del literal A) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, únicamente para el cargo analizado en esta oportunidad, en el entendido de que el despido del trabajador de su empleo o terminación del contrato de trabajo por razón de su condición de salud, sin la autorización de la oficina de Trabajo, no produce efectos jurídicos y sólo es eficaz en la medida en que se obtenga la respectiva autorización "

Indicó la Corte Constitucional en la sentencia mencionada anteriormente que "Es importante agregar que la intervención del inspector no desplaza al juez, quien puede asumir, cuando corresponda, el conocimiento del litigio que se trate para determinar si realmente hubo la justa causa invocada por el empleador. Efectivamente, si el inspector del trabajo otorga el permiso, este constituye una presunción de la existencia de un despido justo, pero se trata de una presunción que puede ser desvirtuada ante el juez correspondiente. Además, su actuación también está sometida a control, como la de cualquier autoridad en el Estado Social de Derecho. Con todo, es indiscutible que el reconocimiento del cambio de significación material de la Constitución que ha dado lugar a este fallo, permite que asuntos que han generado altísima litigiosidad constitucional ahora sean atendidos por una autoridad administrativa, con lo que se maximiza la eficacia del Estado y la efectividad de los derechos fundamentales de los involucrados (art. 2° superior)".

Más recientemente, la Sala Laboral de la Honorable Corte Suprema de Justicia se pronunció a través de la Sentencia SL-1360 de 2018, y consagra que "...Las personas con discapacidad históricamente han encontrado un sinnúmero de obstáculos para interactuar e integrarse a la vida social y laboral en idénticas condiciones que los demás. A pesar de los avances en su protección aún subsisten prejuicios, estereotipos y prácticas que impiden el goce de sus derechos humanos y libertades fundamentales. Para contrarrestar la desventaja social de las personas con discapacidad y garantizar su inclusión, se han proferido diferentes normas a nivel nacional y supranacional orientadas a la sensibilización de la sociedad en general y a promover su participación en los ámbitos civil, político, económico, social y cultural. Así, a nivel local el artículo 13 de la Constitución Política de Colombia fija en cabeza del Estado el deber de promover «las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptar medidas en favor de grupos discriminados o marginados», a la par de proteger especialmente «a aquellas personas que, por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta». Por su parte, el artículo 47 le ordena adelantar «una política de previsión, rehabilitación e integración social para los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, a quienes se prestará la atención especializada que requieran» y el 54 le impone el deber de «garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud». En similar dirección se han proferido normas internas como la Ley 361 de 1997 y, recientemente, la Ley 1618 de 2013, a través de las cuales se establecen reglas, medidas de inclusión, acciones afirmativas y ajustes institucionales encaminados a garantizar y asegurar el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con discapacidad. A nivel internacional el plexo normativo es muy amplio. Cabe destacar dos convenios, uno regional y otro mundial: la Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad de la OEA, y la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, adoptada por la ONU, ambos diseñados con el fin de promover y proteger los derechos y la dignidad de las personas con discapacidad y alentar su participación igualitaria. Las medidas adoptadas en favor de las personas con discapacidad tienen una particular proyección en el campo laboral, donde de forma idéntica a otros ámbitos sociales, se asientan fuertes actitudes, estructuras y prácticas empresariales tendientes a anular o dejar sin efecto el reconocimiento y disfrute de los derechos de los trabajadores con deficiencias físicas, sensoriales y mentales. Estas actitudes y prácticas, unas veces manifiestas, otras más sutiles o aparentemente neutras, se ponen en marcha en diversas etapas del trabajo: la selección, contratación y empleo, continuidad, promoción y el suministro de condiciones laborales seguras y saludables. Por ello, para hacerles frente y disuadir su uso, se ha acudido no solo a su prohibición sino también al establecimiento de acciones, medidas, reglas especiales de estabilidad reforzada, presunciones legales, autorizaciones o sanciones..." Es así como dicha decisión protege al trabajador con discapacidad en la fase de extinción del vínculo laboral, el cual tiene la finalidad de salvaguardar su estabilidad frente a comportamientos discriminatorios.

En ese panorama legal, surge el deber para todo empleador que requiera despedir a un trabajador en condición de discapacidad o de debilidad manifiesta de atender los parámetros jurisprudenciales esbozados por la H. Corte Constitucional, a efectos de verificar si se encuentra protegido con el fuero de estabilidad laboral reforzada y determinar así, las consecuencias jurídicas y sociales que tal circunstancia connota, verbigracia la obligación de solicitar permiso para terminar la relación laboral, ante el Ministerio del Trabajo.

Asimismo es preciso indicar que las actuaciones que realiza el Ministerio del Trabajo en esta materia solo obedecen al mandato legal que lo ordena, el cual faculta y limita al inspector del trabajo para que verifique, constate y analice si la solicitud de autorización de despido se encuentra soportada y ajustada a los supuestos normativos, mas no para que califique o declare derechos, así como validación o ratificación de la ocurrencia de los hechos que constituyen la justa causa invocada por el empleador.

Considerando que la estabilidad laboral reforzada cobija a todo aquel que presente una situación de salud que le impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores y por tanto su alcance "no se limita a quienes han sido calificados con una pérdida de capacidad laboral o cuenten con certificación que acredite el porcentaje en que han perdido su fuerza laboral, vale la pena indicar que a través de Sentencia T-041 de 2019 la Corte Constitucional estableció con claridad, quienes pueden ser considerados como sujetos en circunstancia de debilidad manifiesta por motivos de salud, así: "[. ..] un trabajador que: 'i) pueda catalogarse como persona con discapacidad, ii) con disminución física, psíquica o sensorial en un grado relevante, y (iii) en general todas aquellos que (a) tengan una afectación grave en su salud; (b) esa circunstancia /es 'impida o dificulte' sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares', y (c) se tema que, en esas condiciones particulares, pueden ser discriminados por ese solo hecho, estando en circunstancias de debilidad manifiesta y, por tanto, tiene derecho a la 'estabilidad laboral reforzada [. ..]'"

DE LA JUSTA CAUSA

El numeral 1 del artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo., establece que los funcionarios del Ministerio del Trabajo, no están facultados para declarar derechos individuales, ni definir controversias cuya decisión este atribuida a los Jueces. Sin embargo, corresponde a esta autoridad evaluar si la justa causa de terminación del vínculo laboral existente entre **COBASEC LIMITADA EN REORGANIZACION**, y el señor **JEFERSON ACUÑA PERDOMO**, cumplió con los criterios exigidos por la Honorable Corte Constitucional, conforme la construcción jurisprudencial al respecto.

Las consideraciones de la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia en la Sentencia SL-1360 de 2018 sobre la prescindencia de la autorización del Inspector de Trabajo para los casos en donde se alega una justa causa de despido; se atenderá el mandato establecido y reiterado por la Corte Constitucional al respecto, como máxima órgano de interpretación y unificación, en el cual se enfatiza que, si un empleador requiere terminar el contrato de trabajo de una persona con estabilidad laboral reforzada por salud, en consideración a la garantía de especial protección que la cobija, "debe contar ineludiblemente con la autorización previa del Inspector del Trabajo, para dar por culminado el vinculo laboral.

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

- La posibilidad otorgada al trabajador en situación de discapacidad o de debilidad manifiesta de controvertir las pruebas y los motivos por los cuales se procede a solicitar la autorización de despido por justa causa; de tal suerte que la causal que se comunicó al trabajador sea la alegada efectivamente ante este Ministerio.
- Que se verifique la inmediatez y la razonabilidad del tiempo transcurrido desde el momento en el cual el empleador tuvo conocimiento de los hechos constitutivos de la causal y la decisión de solicitar la autorización del despido por justa causa.
- Que el empleador en la solicitud de autorización señale específicamente la justa causa de despido, que deberá corresponder a alguna de las causales establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo. En este punto, el Inspector de Trabajo debe abstenerse de calificar jurídicamente las conductas descritas en la solicitud de autorización y su actuación se limita a verificar o constatar si la causal alegada esta soportada y se ajusta a los supuestos normativos delimitados en el CST.
- Si es del caso, que el empleador previo a la solicitud de autorización de despido haya agotado el procedimiento incorporado en la convención colectiva, en el reglamento interno de trabajo o en el contrato individual.

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

"(...) 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". 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. (...)"

RESOLUCION DEL CASO CONCRETO.

Una vez analizando los fundamentos de orden de derecho y, de hecho, conforme a los pronunciamientos jurisprudenciales existentes, corresponde a este despacho emitir acto administrativo tendiente a resolver la petición del empleador **COBASEC LIMITADA EN REORGANIZACION**, y el señor **JEFERSON ACUÑA PERDOMO**.

Del estudio de las pruebas obrantes en el expediente, y teniendo en cuenta la solicitud del empleador de dar por terminado el contrato de trabajo con el señor Acuña Perdomo, por configurarse una justa causa consagrada en numerales 5 y 6 del literal a) del artículo 7) del Decreto 2351 de 1965 que modificó el artículo 52 del Código Sustantivo del Trabajo, es decir, haber incurrido el trabajador en una actuación inmoral y deshonesto en contra de su empleador y haber velado gravemente la prohibiciones y obligaciones establecidas en la ley. Así mismo, se procede a verificar si el empleador agotó el procedimiento del proceso disciplinario, o si, por el contrario, durante la actuación adelantada se vulneró el debido proceso del trabajador. Conforme con lo anterior, se procederá a realizar un análisis del comportamiento del empleador, para establecer si se cumplieron con los postulados establecidos por la Honorable Corte Constitucional al respecto.

En primer lugar, respecto a la existencia de la comunicación formal de la apertura del proceso disciplinario a la persona a quien se imputan las conductas posibles de sanción, el término durante el cual el acusado pueda formular sus descargos, se tiene plenamente probado dentro del plenario el agotamiento de dicha etapa, como se evidencia visibles a foliaturas 37 y 39 de la actuación administrativa adelantada, en donde se comprueba que el empleador, el 01 de noviembre de 2019, le comunicó vía correo electrónico al trabajador de la apertura de un proceso disciplinario, los cargos que se le imputa y la fecha de la realización de la diligencia de descargos, la cual fue programada para el 05 de noviembre de 2019.

Dentro de la actuación administrativa adelantada, el empleador, aportó documento que permitiera inferir lógicamente que la diligencia de descargos se practicó, lo cual se corrobora a folios 40 a 41.

El pronunciamiento definitivo de las autoridades competentes mediante un acto motivado y congruente y la imposición de una sanción proporcional a los hechos que la motivaron; sobre estos puntos, se tiene que el empleador no impuso una sanción disciplinaria al trabajador, bajo el argumento legal contenido en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, que previo a la imposición de la sanción disciplinaria se debe tener el pronunciamiento del Ministerio del Trabajo, acerca de la autorización de terminación del contrato de trabajo de su colaborador.", precepto que bajo ningún entendido, condiciona la imposición de una sanción disciplinaria a la autorización de la autoridad administrativa laboral, por el contrario, se condiciona es la aplicación de la sanción disciplinaria de terminación de contrato de trabajo de una persona ampara por fuero de estabilidad laboral, sin que se cuente con el aval del Ministerio del Trabajo. Dicha estructuración tiene una lógica, ya que, durante el acto de imposición de la sanción disciplinaria, se pueden birlan el derecho fundamental al debido proceso del trabajador y es precisamente dicho derecho fundamental, el que se verifica en el trámite de autorización de terminación de vínculo laboral del trabajador amparado por la protección Constitucional que es instruido por el Inspector del Trabajo y Seguridad Social.

En el caso sub examine, se evidencia que después de realizado el análisis de la parte procedimental, no se dio aplicación plena a los postulados de la línea jurisprudencial construida por la Honorable Corte Constitucional sobre el debido proceso en el ámbito del proceso disciplinario laboral, con el objetivo de autorizar la terminación de la relación laboral. Así las cosas, el proceso sancionatorio se debe desarrollar cumpliendo unos parámetros, entre estos, las diversas etapas que resuelve de fondo el proceso disciplinario, deben ajustarse a un procedimiento propio, el cual fue diseñado para amparar las garantías al trabajador encausado, haciendo efectivos los derechos constitucionales y legales a la defensa a controvertir la prueba y al debido proceso, so pena de viciar lo actuado y que de estas diligencias no se puede desprender una sanción invalida, dentro del ordenamiento legal.

La jurisprudencia ha señalado, que el precepto constitucional del artículo 29 de la Constitución Política, dispone que el debido proceso se aplica a todas las actuaciones policiales y administrativas, conlleva, que en todos los casos donde se haga uso de la facultad disciplinaria, entendiendo esta como la prerrogativa de un sujeto para imponer sanciones o castigos, deben ser observados y aplicadas las formalidades mínimas del debido proceso, en tal virtud, se ha determinado que este mandato no solo involucra u obliga a las autoridades públicas en el sentido amplio del término, sino a particulares que se arrogan esta facultad, como una forma de mantener un principio de orden al interior de sus organizaciones.

En cuanto a la terminación del contrato de trabajo, es pertinente aclarar que la ley establece las causales o motivos que se consideran justas causas, para la terminación del vínculo laboral. Dichas causales se encuentran establecidas en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, reglamento interno de trabajo y el contrato de trabajo.

Mediante oficio con numero de radicado 08SE201812030000000799, el Ministerio del Trabajo en concepto emitido aclara, al respecto: "(...) en cualquiera de las causales citadas el empleador debe demostrar la ocurrencia de la misma y no solo alegarla, lo que en el caso consultado implica demostrar en cuál de las causales fundamenta su despido para que no se constituya en ilegal y dé lugar al pago de una indemnización contemplada en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo

De conformidad con la solicitud de autorización de terminación del vínculo laboral del trabajador amparado por el fuero de estabilidad laboral por disminución física presentada por la Cobasec Ltda en Reorganización, la cual se fundamentó en el incumplimiento de sus obligaciones del trabajador JEFERSON ACUÑA PERDOMO, confrontado el acervo probatoria aportado y los fundamentos expuesto por la empresa, se puede evidenciar que el empleador no acato plenamente las directrices jurisprudenciales y legales del debido proceso en el ámbito del proceso disciplinario laboral.

Si bien es cierto que el empleador, debe tener especial cuidado con los trabajadores que gozan de estabilidad reforzada, no es menos cierto que estas, no pueden ser interpretadas como una protección especial para que los trabajadores amparados por esta figura pueden cometer faltas sin recibir la sanción pertinente. Esta estabilidad no es ni se puede convertir en una "petrificación laboral absoluta" y, precisamente, este es el motivo por el cual existe el procedimiento de autorización de despido ante el Ministerio del Trabajo.

Debe existir un equilibrio entre el uso que pueden hacer los empleadores de su facultad para despedir y la garantía que un inspector del trabajo brinda a los derechos de los trabajadores para evitar que se tomen decisiones arbitrarias irrazonables o desproporcionadas. La estabilidad laboral reforzada no elimina la facultad de terminar la relación laboral, sino que obliga a que se use a la luz de la Constitución.

En mérito de lo expuesto, LA COORDINACION DEL GRUPO DE ATENCION AL CIUDADANO Y TRAMITES DE LA TERRITORIAL DEL HUILA DEL MINISTERIO DEL TRABAJO, en ejercicio de sus funciones y por autoridad de la Ley,

En mérito de lo expuesto este Despacho,

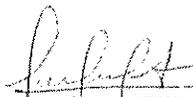
RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO: NO AUTORIZAR, la finalización del vínculo laboral existente entre el empleador COBASEC LTDA. EN REORGANIZACIÓN, identificado con el Nit. No. 891801317-1 y el trabajador Jeferson Acuña Perdomo, identificado con C.C. 1.015.403.053 expedida en Neiva. Advirtiendo esta decisión no constituye declaración de derechos, ni la validación o ratificación de la ocurrencia de los hechos que constituyen la justa causa invocada por el empleador y que cualquier clase de pretensión litigiosa como la declaración de derechos individuales o de definición de controversias en materia laboral y demás derechos sociales, debe resolverse ante la vía judicial. Lo anterior en virtud de lo expuesto en la parte considerativa del presente acto.

ARTICULO SEGUNDO: Contra el presente acto administrativo procede el recurso de reposición ante el Coordinador del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites, y en subsidio el de apelación ante el Director Territorial Huila, los cuales deberán interponerse por escrito en la diligencia de notificación personal, o dentro de los diez (10) días siguientes a ella, a la notificación por aviso, o al vencimiento del término de publicación, según el caso, de conformidad con el artículo 76 y siguientes de la ley 1437 de 2011.

TERCERO: NOTIFICAR al empleador COBASEC LTDA EN REORGANIZACIÓN, identificado con el Nit. No. 891801317-1 y el trabajador Jeferson Acuña Perdomo, identificado con C.C. 1.015.403.053 expedida en Neiva, el contenido del presente acto administrativo. ADVERTIR que, para el trámite de notificación de las actuaciones administrativas, de conformidad con la parte considerativa de la presente Resolución, se procederá a dar aplicación a lo dispuesto en el artículo 4 del Decreto 491 del 28 de marzo de 2020. En el evento de que la notificación no pueda realizarse conforme a la norma citada, es decir, de manera electrónica, se aplicará lo contenido en el artículo 67 y siguientes del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE



LUIS HERMINSO ARDILA CALDERON
Coordinador Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites

