

 MINTRABAJO	No. Radicado	08SE2018706600100001723
	Fecha	2018-05-31 03:43:04 pm
Remitente	Sede	D. T. RISARALDA
	Depen	DESPACHO DIRECCIÓN TERRITORIAL
Destinatario	JOSE ALEXANDER HERNADEZ LOPEZ	
Anexos	0	Folios 1
		
COR08SE2018706600100001723		

Al responder por favor citar este número de radicado

Pereira, 31 de mayo de 2018

Señor  
**JOSE ALEXANDER HERNADEZ LOPEZ**  
Carrera 27 CON KR 10 10B-05  
Pereira Risaralda

**ASUNTO: NOTIFICACION POR AVISO EN PÁGINA ELECTRÓNICA O EN LUGAR DE ACCESO AL PÚBLICO**

Respetado Señor HERNÁNDEZ,

Por medio de la presente se **NOTIFICA POR AVISO** al Señor: **JOSE ALEXANDER HERNADEZ LOPEZ C.C 10.010.624, RESOLUCION N° 00273 DEL DIA 02 DE MAYO DE 2018** ) ,proferido por el Dr. **CARLOS ALBERTO BETANCOURT GOMEZ**, Director Territorial de Risaralda, por medio del cual se resuelve un recurso de apelación.

En consecuencia se entrega en anexo una copia íntegra, auténtica y gratuita de la decisión aludida en (05) folios por ambas Caras, se le advierte que copia del presente aviso estará fijado en **PÁGINA ELECTRÓNICA** y la secretaría del despacho desde el día **01 de junio de 2018**, hasta el día **el día 08 de junio de 2018**, fecha en que se desfija el presente aviso, con la advertencia de que la notificación se considerará surtida al finalizar el día siguiente al retiro del aviso,.

Atentamente,



**DIANA MILENA DUQUE ARDILA**  
AUXILIAR ADMINISTRATIVO

Transcriptor: Diana D.  
Elaboró: Diana Duque  
Revisó/Aprobó: C.A. Betancourt Gómez

Anexos: ( 05 ) cinco folios Resolución 00273 del día 02 de mayo de 2018

[https://mintrabajo01.ny.sharepoint.com/personal/10duque\\_mintrabajo\\_gov\\_co/Documents/ESCRITO%20NOTIFICAR%20AVISO%20TRABAJADOR%20JOSE%20ALEXANDER%20HERNADEZ.docx](https://mintrabajo01.ny.sharepoint.com/personal/10duque_mintrabajo_gov_co/Documents/ESCRITO%20NOTIFICAR%20AVISO%20TRABAJADOR%20JOSE%20ALEXANDER%20HERNADEZ.docx)

Calle 19 9 75 Palacio Nacional Piso 5 Ala A  
Pereira Risaralda  
PBX: 4893900 - Extensión: 6600  
[dtrisaralda@mintrabajo.gov.co](mailto:dtrisaralda@mintrabajo.gov.co)



**MINISTERIO DEL TRABAJO**  
**Dirección Territorial del Risaralda**

**RESOLUCION No. (00273)**  
**(2 de Mayo de 2018)**

**"POR LA CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE APELACION"**

EL SUSCRITO DIRECTOR TERRITORIAL DE RISARALDA DEL MINISTERIO DE TRABAJO en uso de sus facultades legales, en especial las conferidas en la Ley 1437 de 2011 capítulo VI, Ley 1610 de 2013, Decreto 1072 de 2015, Resolución 404 de 2012 modificada por la Resolución 2143 de 2014, y teniendo en cuenta los siguientes aspectos:

**I. INDIVIDUALIZACIÓN**

Procede el Despacho a resolver de plano el recurso de Apelación, interpuesto por el señor Fredy Albeiro Zapata Rivas, identificado con cédula de ciudadanía número 15.532.041, en calidad de Representante Legal de la empresa y/o empleador **PLANTA Y FRIGORIFICO DEL OTUN S.A.S**, identificada con Nit. 900.256.495-6, ubicada en el Kilómetro 3 Vía Marsella, Teléfono 3298000 en Pereira-Risaralda, email: info@frigotun.com, y teniendo en cuenta los siguientes:

**II. HECHOS**

(Se transcribe igual al texto original)

{...}

El día 01 de abril de 2016 con radicado interno No 2335, el señor FREDY ALBEIRO ZAPATA RIVAS, mayor de edad domiciliado en la ciudad de Cali identificado con la cedula de ciudadanía número 15.532.041 obrando en condición de representante legal de la Empresa **PLANTA Y FRIGORIFICO DEL OTUN FRIGOTUN SAS**, con Nit. 900256495-6 presento autorización ante el Ministerio de Trabajo radicada No. 2335 del 01 de abril de 2016 para dar por terminado el contrato de trabajo a término indefinido al Señor JOSE ALEXANDER HERNANDEZ LOPEZ quien se identifica con la cedula de ciudadanía No. 10.010.624.

El trabajador JOSE ALEXANDER HERNANDEZ LOPEZ, identificado con la cedula de ciudadanía No. 10.010.624, mediante contrato individual de trabajo a término indefinido, comenzó labores el 01 de mayo de 2013, para desempeñar el cargo de operario dentro de la empresa Planta y frigorífico del Otún FRIGOTUN SAS.

Mediante Auto No 1291 de fecha 4 de abril del año 2016 se remitió de parte del Despacho del Coordinador Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites Ingeniero Ricardo Díaz Marulanda a la inspectora de Trabajo y Seguridad Social de la Dirección Territorial del Risaralda, Ministerio de Trabajo GLORIA EDITH CORTES DIAZ, documentación para trámite solicitud terminación del vínculo laboral de trabajador JOSE ALEXANDER HERNANDEZ LOPEZ, identificado con la cedula de ciudadanía No. 10.010.624 quien reside en la carrera 4 42 01 Barrio Las Palmas de Dosquebradas- Risaralda, para el trámite respectivo en relación con lo pretendido por el solicitante, acorde con lo de su competencia establecida en el procedimiento Código IVC-PD-05-AN, Versión 1.0 de febrero 16 de 2016.

El día 17 de marzo de 2016 por Auto No 01376 la Inspección de Trabajo comisionada decidió AVOCAR conocimiento de los hechos y darle el trámite respectivo a lo peticionado conforme al debido proceso, se libraron los oficios No. 7166001-01219 dirigido a FREDY ALBEIRO ZAPATA RIVAS, en calidad de empleador y oficio No. 7166001-1292 de fecha 06 de abril del año en curso dirigido a JOSE ALEXANDER HERNANDEZ LOPEZ, en calidad de trabajador, informándole que se había asumido conocimiento de la petición de autorización de despido del peticionario y que debían acercarse al despacho especialmente el trabajador, para entregarle las respectivas copias de lo pretendido por el empleador, tuviera conocimiento de ello y fijarle fecha para la presentación de alegatos y demás pruebas que pretenda hacer valer ante el despacho.

Para la fecha de 13 de abril del corriente año el señor JOSE ALEXANDER HERNANDEZ LOPEZ, identificado con la cédula No. 10.010.624 (trabajador) se hizo presente ante el despacho de la Señora Inspectora de Trabajo comisionada, quien lo notifica y hace entrega de una copia presentada por la empresa en la cual se solicita permiso para dar por terminada la relación laboral existente entre el trabajador y la empresa, la copia narra los hechos y pretensiones de la parte solicitante con el fin de que controvierta lo pretendido por el empleador, solicite, aporte o discuta las pruebas y demás que pretende hacer valer dentro del proceso.

Con fecha del 05 de mayo de 2016 radicado interno No: 3373 el señor JOSE ALEXANDER HERNANDEZ LOPEZ, en calidad de trabajador allego ante el Despacho escrito solicito prórroga para presentar alegatos, por medio del oficio No. 7166001-1670 del 06 de mayo de 2016 se amplió el termino inicialmente conferido por 20 días más.

Para la fecha del 01 de junio de 2016 con oficio No: 7166001-1998 se solicitó a la empresa documentación consistente en reglamento de trabajo y socialización del mismo, evidencia de la medida disciplinaria tomada por la empresa ante la presunta conducta cometida por el trabajador, evidencia de antecedentes de llamados de atención al trabajador, copia de las recomendaciones dadas por la ARL si las hubo al trabajador.

Con radicado interno No 4137 de 03 de junio de 2016 la empresa aporta al Despacho la documentación requerida.

El 10 de junio con radicado interno No 4313 la Doctora NELLY JOHANA RENDON OCAMPO, identificada con la cedula de ciudadanía No. 1.088.302.263 y Tarjeta profesional No: 263957 expedida por el C.S.J. actuando en representación del Señor JOSE ALEXANDER HERNANDEZ LOPEZ, acorde a poder presentado ante el Despacho, allego al trámite escrito de alegatos.

La empresa FRIGOTUN, el 23 de junio de 2016 con radicado interno No. 4645 aporta documentación solicitada por el Despacho.

(...)

Para decidir la mencionada solicitud de autorización, el Despacho del Coordinador del Grupo Atención al Ciudadano y Tramites de la Dirección Territorial Risaralda del Ministerio del Trabajo, profirió la resolución número 00402 del 16 de Septiembre de 2016, providencia que se notificó personalmente el día 22 de Septiembre de 2016 a la señora Nelly Johanna Rendon Ocampo, identificada con cédula No.1.088.302.263, y TP#263957 de C.S.J y el 23 de Septiembre de 2016 al señor Arley Osorio Sanchez, identificado con cedula de ciudadanía #18.512.243, en calidad de Jefe de Recursos Humanos de la empresa y/o empleador PLANTA Y FRIGORIFICO DEL OTUN S.A.S, identificada con Nit. 900.256.495-6, a quienes se les hizo entrega de la mencionada resolución en (7) siete folios, en donde dicha providencia determina en su parte resolutive. (Folios 224-234).

(Se transcribe igual al texto original)

(...)

**ARTICULO PRIMERO:** NO AUTORIZAR al señor FREDY ALBEIRO ZAPATA RIVAS, identificado con la cédula No. 15.532.041 en calidad de representante legal de la empresa Planta y Frigorifico del Otún FRIGOTUN S.A.S Nit: 900.256.495-6 y actual empleador con domicilio en el Km 3 Vía Marsella, el despido del trabajador JOSE ALEXANDER HERNANDEZ LOPEZ, identificado con cédula No. 10.010.624 por lo concluido legalmente y presentado en esta Resolución.

**SEGUNDO:** (...)

**TERCERO:** (...)

Contra la citada Resolución y estando dentro del término legal, el señor Fredy Albeiro Zapata Rivas Quintero, identificado con la cedula de ciudadanía No 15.532.041, en su condición de representante legal de la empresa PLANTA Y FRIGORIFICO DEL OTUN S.A.S, identificada con Nit. 900.256.495-6, presentó recurso de reposición y subsidiariamente el de apelación, contra la resolución número 00402 del 16 de septiembre de 2016, mediante la cual no se autorizó a la terminación del contrato a un trabajador en situación de discapacidad. (Folios 238-242).

## III. ARGUMENTOS DEL RECURSO.

La recurrente señala en su escrito, lo siguiente:

(Se transcribe igual al texto original)

(...)

1. Como representante legal de la firma PLANTA Y FRIGORÍFICO DEL OTÚN FRIGOTUN S.A.S. se solicitó al Ministerio del Trabajo, se autorizara el despido del trabajador JOSÉ ALEXANDER HERNÁNDEZ LÓPEZ por considerar que se encuentra en estado de limitación, argumentándose la existencia de una justa causa para el efecto; sin embargo, por medio de la Resolución objeto de impugnación, esta Dirección Territorial no autorizó el despido por cuanto "(...) para el Despacho no tiene la certeza que el señor JOSÉ ALEXANDER HERNÁNDEZ LÓPEZ, haya sido el autor de una justa causa que pueda dar por terminado su contrato de trabajo. De las pruebas allegadas al expediente se observa que el actuar del señor HERNÁNDEZ LÓPEZ, fue reaccionar ante una conducta cometida por otro trabajador mas no fue quien inició o incitó al señor HUMBERTO GIRALDO, así como corrobora bajo la gravedad de juramento este último, fue el señor Giraldo quien inició, motivó e incitó a Hernández López a actuar como medio de defensa y protección, por tal razón no se configura una justa causa como lo quiere hacer ver la empresa", análisis y conclusión que no comparto, como quiera que sí está configurada la justa causa para dar por terminado el contrato al trabajador, toda vez, que la conclusión a que llegó el operador administrativo, se basa en una declaración juramentada allegada al proceso por la apoderada del trabajador (como alegatos), sin la mínima oportunidad de contradicción por parte del empleador.
2. Si bien, como lo argumenta el Ministerio en la resolución impugnada, el señor JOSÉ ALEXANDER LÓPEZ "aceptó que los hechos ocurridos se consideraban como una falta grave" (hoja 10 párrafo 2º), aceptación que se dio dentro de un proceso disciplinario que garantizó al trabajador un debido proceso y derecho de defensa, que aunque legalmente (Código Sustantivo del Trabajo) no es obligatorio adelantarlo, la empresa con el fin de conocer la verdad y garantizar a sus trabajadores sus derechos fundamentales, lo realizó en este caso; sin embargo, posteriormente, el Ministerio argumenta que "no tiene certeza que el señor JOSÉ ALEXANDER LÓPEZ, haya sido autor de una justa causa" (Hoja 13 párrafo 2º), falta grave, calificada en la ley y en el reglamento, la cual calificó el empleador como tal y causal de despido, correspondiéndole entonces como bien lo argumenta el señor Inspector a la Justicia Ordinaria, dirimir si existe o no una justa causa (Hoja 10 párrafo 2º), no obstante, el Ministerio argumentó que no se configura una justa causa como "lo quiere hacer ver la empresa"; esto es, pese a la existencia de la falta grave, suficiente para calificarse un despido, el Ministerio se abstiene de otorgar el permiso.
3. Es objeto de la calificación de la gravedad de la falta, el hecho que el día 15 de mayo de 2016 dentro de la planta de FRIGOTUN, el señor JOSÉ ALEXANDER HERNÁNDEZ LÓPEZ, tuvo una discusión verbal con un compañero de trabajo, el señor HUMBERTO GIRALDO, el cual inicialmente fue de mal trato mutuo verbal (en uso de palabras vulgares, soeces y de amenaza) y posteriormente, el señor HERNÁNDEZ LÓPEZ tomó un cuchillo que no le había sido suministrado para su labor con el fin de intentar agredir a su compañero; hechos que fueron presenciados por varios de los trabajadores involucrados, dentro del cual se escucharon en descargos y se receptionaron testimonios de trabajadores que presenciaron los hechos; después de éste trámite y habiéndose dado la oportunidad constitucional de defensa, debido proceso y contradicción (en dos oportunidades se escuchó en descargos al trabajador Hernández y se le brindó tiempo para que los ampliará o solicitará pruebas a su favor), la sociedad calificó como falta grave conforme a la ley laboral y al reglamento de trabajo, aquellos hechos y decidió dar por terminado su contrato de trabajo con justa causa legal imputable al trabajador; hechos de los que da fe el acervo probatorio allegado al trámite administrativo y que hace de lado el operador administrativo para dar credibilidad a una declaración juramentada allegada a última hora sin haberse debatido, controvertido o ratificado su contenido, dada por el otro trabajador implicado, quien ante el inicio del proceso investigativo, renunció.

Si bien, no fue el señor JOSÉ ALEXANDER HERNÁNDEZ LÓPEZ quien inició con la contienda, éste al responder con palabras soeces, insultantes y al tomar un cuchillo, puso en peligro la integridad de otros trabajadores y la propia; y es que quien responde a una agresión con otra agresión no es menos culpable, máxime si se encuentra prestado servicios para los que fue contratado, dentro de la empresa y en presencia de varios de sus compañeros, comportamiento agresivo que no se puede tolerar, pues la limitación que dice el trabajador presentar, no le perpetua en el empleo, y ante la existencia de una falta suficiente, dicha estabilidad laboral debe ceder, tal y como se le puso de conocimiento en la carta por la cual se le informó el despido, que reza:



"El día 15 de marzo de 2016 dentro de la planta de FRIGOTÚN usted tuvo una discusión verbal con su compañero de trabajo HUMBERTO GIRALDO, el cual inicialmente fue de mal trato mutuo verbal (en uso de palabras vulgares, soeces y de amenaza) y posteriormente, usted utilizó un cuchillo que encontró en planta con el fin de intentar agredir a su compañero; hechos que fueron presenciados por varios de los trabajadores de la empresa y por usted corroborados en diligencia de descargos llevada a cabo el día 15 de marzo de 2016 y ampliados el día 23 del mismo mes, fecha en la cual se le puso de presente las entrevistas realizadas a las personas que dieron cuenta de lo sucedido y los descargos realizados al trabajador involucrado.

Si bien, usted no acepta en la diligencia de descargos el hecho de haber atentado en contra de la humanidad del señor HUMBERTO GIRALDO, las pruebas recaudadas dan cuenta de lo contrario; en ese orden de ideas, el hecho de haber sostenido un trato verbal vulgar y grosero dentro de la planta con uno de sus compañeros, de amenazar a un compañero de trabajo y el haber tomado un cuchillo para pretender agredir a una persona, arma que no le estaba asignada a sus funciones, es calificado como falta grave de acuerdo al reglamento de trabajo y a las normas laborales, lo cual pone en riesgo el normal desempeño laboral de sus compañeros de trabajo y una grave indisciplina al interior de la empresa."

5. Y es que para calificar una falta sustentada en lo establecido en el art. 62 núm. 2 del CST en concordancia con en el núm. 55 del mismo artículo, en relación con el núm. 3 del art. 58 y núm. 8 del art. 60 del mismo estatuto laboral y lo establecido en el reglamento de trabajo art. 48 núm. 3 y 23, no se requiere que hayan lesiones físicas entre los trabajadores, siendo culpables tanto quien inicia como quien hace parte de las discusiones; tal y como lo pregonó la Corte Suprema de su Sala de Casación Laboral, cuando argumenta que "para efectos de calificar la gravedad de una falta cometida por el trabajador no se requiere de que se hubiese causado un perjuicio a la empresa" (sentencia de 15 de septiembre de 2015, SL12438-2015, Radicación n.º 45700).
6. Así las cosas, se encuentra demostrado fehacientemente la incursión del trabajador en una falta grave, suficiente para dar por terminado su contrato de trabajo.

(...)

#### IV. CONSIDERACIONES DEL COORDINADOR DEL GRUPO ATENCION AL CIUDADANO Y TRAMITES EN INSTANCIA DE REPOSICION

(Se transcribe igual al texto original)

"(...)Uno de los asuntos jurídicos a resolver en el recurso y cuya solución determina la posibilidad de abordar otros debates en el plenario, en primer orden, es verificar la existencia de causales que invaliden lo actuado, esto es, violación del derecho de defensa de los implicados, o la comprobada existencia de irregularidades procesales que afecten el debido proceso; así las cosas, encuentra este despacho, que revisada la actuación procesal adelantada, ésta se encuentra ajustada a la normalidad pertinente.

De otra parte, se realizará un análisis de la decisión proferida, circunscribiendo el estudio a los aspectos que son objeto de impugnación, con base en los argumentos planteados por el recurrente y las pruebas allegadas al proceso como soporte de la decisión.

Sea lo primero advertir, que de acuerdo con la naturaleza y las funciones encargadas al Ministerio del Trabajo por disposición de la ley, no entramos a declarar derechos de ninguna índole, adicionalmente por lo dispuesto por el artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el artículo 41 del Decreto Legislativo 2351 de 1965, y modificado por el artículo 20 de la Ley 584 de 2000, en virtud del cual los funcionarios del Ministerio de Trabajo, no se encuentran facultados para declarar derechos individuales, ni definir controversias cuya decisión esté atribuida a los Jueces de la República.

De ahí que el competente para dirimir los conflictos suscitados en materia de estabilidad laboral reforzada sea el Juez natural, no este Ministerio.

Sin que quiera decir que esta Territorial no pueda en modo alguno realizar un pronunciamiento al respecto, por supuesto; sin declarar la existencia de algún derecho, pues como autoridad administrativa del trabajo, emerge la obligación legal y el deber de protección en aras a que no se menoscaben los derechos de los trabajadores. Así, la autoridad administrativa del trabajo dentro del ejercicio de su

función y en cada caso en concreto, tendrá presente la crítica razonada de las pruebas que permita su valoración, como expresa Parra Quijano, J. P., de conformidad p. ej. Con las reglas de la experiencia, la lógica, etc. En este sentido deberá el funcionario o servidor valorar en conjunto las pruebas existentes de conformidad con las reglas de la sana crítica para alcanzar el correspondiente grado de convicción, apoyándose en las normas sustantivas del trabajo y la jurisprudencia actual de las altas cortes. Entonces, el Inspector de Trabajo como en el caso sub examine, deberá valorar si la causa alegada por el empleador es legal, justa o no. Por tanto, **el permiso no es una mera formalidad**, puesto que se estableció con el fin de que la autoridad administrativa verifique que el empleador no está vulnerando los derechos de una persona en situación de discapacitada que cuenta con especial protección constitucional.

Esta protección especial, ha sido considerada y sabiamente llamada por nuestro órgano de cierre constitucional como "Estabilidad Laboral Reforzada o Fuero de Debilidad Manifiesta", con la que cuentan algunas personas como a bien lo ha expresado la Corte Constitucional en la Sentencia T-050/2011, entre otras, en los siguientes términos: aquellas personas que tengan una afectación en su salud que les "impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares" y "se tema que, en esas condiciones particulares, pueden ser discriminados por ese solo hecho", "están en circunstancias de debilidad manifiesta". Es así como la misma jurisprudencia constitucional ha resaltado la prohibición de despedir o terminarle su contrato a una persona por razón de su limitación a menos que exista previamente una autorización del funcionario administrativo de trabajo competente.

Autorización que en el caso de presentarse por la existencia de una causa legal o justa causa, debe haber sido valorada y constatada previamente por el Inspector de Trabajo, como lo dispone el artículo 26 de la ley 361 de 1997, la Resolución 1309 de 2013, por medio del cual se crea el Manual del Inspector del Trabajo y Seguridad Social y las sentencias C-531/2000, C-539/2011, T-313/2012, T-018/213, T-447/2013, T-217/2014, T-420/2015, T-098/2015, T-320/2016, T-040/2016, entre otras.

Milita a folios 1 a 53 del expediente, solicitud de terminación del vínculo laboral del señor José Alexander Hernández López, incoado el 01 de abril de 2016, por el señor Fredy Albeiro Zapata Rivas, en calidad de representante legal de la sociedad PLANTA FRIGORIFICO DEL OTUN FRIGOTUN S.A.S, donde indicó que el trabajador sufrió un accidente de trabajo y que producto del mismo estuvo incapacitado por el termino de tres meses, donde la ARL emitió una serie de restricciones laborales, argumentado jurídicamente lo establecido en el numeral 2 del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, Reglamento Interno de Trabajo y, afínca su trámite en el artículo 26 de la ley 361 de 1997, norma que trajo implícita la prohibición de despedir a una persona o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la Oficina de Trabajo, el cual reza:

*"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. (Negrilla y subrayado fuera del texto)*

*No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren."*

Teniendo en cuenta el contenido del artículo 26 de la ley 361 de 1997, se elevó dicha solicitud por parte de la empleadora ante esta Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo, a efectos de que la misma autorice la terminación del vínculo laboral del trabajador, con la plena convicción de que ha venido padeciendo una limitación o situación de salud, el cual le impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares de trabajo, pues de no ser así, bastaría simple y llanamente con la simple terminación unilateral del contrato de trabajo, basada en las causales establecidas en la normativa mencionada sin intervención de la autoridad administrativa laboral, lo que de contera lleva a establecer que la empleadora es consciente y concedora del estado de salud e indefensión en que se



encuentra el trabajador, lo que condujo a solicitar permiso a este Ministerio con el fin de que se autorice la terminación del vínculo laboral.

Una vez analizada la documentación y pruebas allegadas al proceso, se puede colegir lo siguiente:

Básicamente la solicitud de terminación del contrato de trabajo impetrado por el señor Zapata Rivas en calidad de representante legal de FRIGOTUN S.A.S, se centra en unas presuntas justas causas cometidas por el trabajador; donde expone como argumento la causal contemplada en el numeral 2 del artículo 62 del Código Sustantivo del trabajo, que al tenor indica *"Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el empleador, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo"*, para lo cual y sobre esa misma premisa, el inspector de instancia abordó dicha solicitud resolviendo desfavorablemente a los intereses del recurrente, quien en debida oportunidad atacó el acto administrativo que hoy se decide.

#### De los argumentos del recurso.

Sobre el primer punto expuesto por el recurrente, debe indicar este Despacho que del análisis que hiciere este operador administrativo- como lo llama el suplicante- no se debió solamente a una valoración que, de una prueba como un todo, hizo la inspectora instructora de *"la declaración juramentada allegada al proceso de autorización"*, sino, que ello obedeció a un análisis en conjunto de todo el material probatorio recaudado en el sub lite, para lo cual, ésta Oficina de Trabajo determinó que los hechos ocurridos aquel 15 de marzo de los corrientes, si bien a simple vista permite inferir que la falta que se le endilga al trabajador resulta loable encajarla dentro de la causal contemplada en el numeral 2 del artículo 62 del CST, lo cierto es que, no puede desconocerse que la *"violación grave"*, contenida en la misma norma, así como en la mayoría de los reglamentos internos de trabajo, contiene una alta dosis de subjetividad, puesto que hay que determinar en cada caso en particular, cuál conducta prohibida se debe considerar grave y cuál no.

En el caso sub examine, se tiene que el señor José Alexander Hernández López, tuvo una discusión con un compañero de trabajo (Humberto Antonio Giraldo Pareja), que como se encuentra probado en el sub lite, fue quien provocó e incitó al señor Hernández a una discusión verbal- NO FISICA- desencadenando en el primero de ellos una reacción que a lo sumo, es natural, pues como se desprende de la pruebas en especial los descargos rendidos por el trabajador y del señor Giraldo, así como la declaración juramentada allegada por la apoderada del señor Hernández López (declaración rendida por el señor Humberto Antonio Giraldo Pareja fl 150), se puede colegir que dicha discusión no se originó por causa imputable al trabajador, esto es; que la discusión haya sido originada y protagonizada por quien se le endilga dicha falta, queriendo decir con ello que la decisión tomada mediante el Acto Administrativo que hoy se ataca, se dio dando aplicación al principio de la inmediatez que merecía cada elemento probatorio adosado al proceso y, no producto del análisis de una declaración allegada como (alegatos) sin la mínima oportunidad de contradicción como indica el impugnante, nótese que inclusive en sede de vía gubernativa, el Despacho accedió al decreto y practica de pruebas solicitadas por el petente (fl 238-244 y 254-255).

Corolario de lo anterior, resulta pertinente indicar que algunas empresas incluyen en sus reglamentos internos de trabajo y en los contratos individuales de trabajo, cláusulas donde se consignan como faltas graves conductas como la de protagonizar hechos bochornosos: discusiones fuertes o peleas entre compañeros, por lo que eventualmente podría configurarse una justa para un despido.

No obstante, considera este servidor que cualquier causal de acto o hecho calificado como falta grave, constitutiva de justa causa para la terminación del contrato de trabajo, por sí sola no lo es, comoquiera que ese comportamiento calificado como tal, debe ser reiterativo, generalizado, de modo que por un insulto o una discusión fuerte no se puede despedir a un trabajador, a no ser que sean frecuentes y que esos hechos sean reiterativos.

Al respecto, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencia del 7 de octubre de 2003 radicación 20387, con ponencia del magistrado Luis Gonzalo Toro Correa indicó:

*"... lo cual claramente da a entender que la citada voz alude a la persona que exhibe una permanente disposición al conflicto y busca desunir, enemistar o enemistarse, dividir, encizañar, en una palabra, a la persona conflictiva y problemática que genera con su actitud un ambiente que imposibilita el desarrollo normal de las actividades de la empresa y no a aquella que tiene ocasionalmente una dificultad con*

*un compañero o una compañera de trabajo. Aceptar este último entendimiento de la locución (como lo pretende la empresa recurrente) implicaría que lo que se busca con la cláusula contractual es crear un ambiente "aséptico" y absolutamente desconocedor de la condición humana.*

*Pero lo que no puede aceptarse es que la cláusula contractual pueda entenderse como cualquier inconveniente, **disconformidad o roce aislado que tenga un trabajador con un solo compañero**, ni una natural reacción como la atribuida a la demandante en la comunicación de despido así.."*

En síntesis, resalta este Despacho que en los posibles conflictos entre trabajadores que lleven a insultos o malos tratos, en la medida en que sean casos aislados, no se pueden alegar como justa causa para despedir a un trabajador, aunque el hecho del que se acusa al trabajador haya sido regulado por la empresa como una justa causa para el despido de un trabajador.

Dicho lo anterior, se debe determinar en cada caso particular y concreto si los ultrajes, insultos, ofensas, injurias, improperios o actos de violencia, en que incurre el trabajador son realmente graves y ameritan que el empleador tome la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo. Por tanto, los hechos que dan lugar a la configuración de la causal referida deben ser analizados por el empleador en forma razonable, objetiva e imparcial y estar plenamente demostrados para evitar decisiones injustificadas que puedan perjudicar al trabajador. El acto de violencia, la injuria o el mal tratamiento debe ser de tal entidad que haga imposible la prosecución del contrato de trabajo. En consecuencia, el empleador está en la obligación de apreciar las circunstancias en que se presentaron los hechos o comportamientos anómalos del trabajador y las consecuencias que se derivan de esas conductas, para tomar la medida que más se ajuste a los intereses de la organización empresarial.

Ahora bien, adentrándonos en los argumentos ofrecidos en el punto segundo del escrito de impugnación, no comparte el Despacho la apreciación que hace el recurrente cuando infiere que la justa causa se encuentra demostrada y, que como corolario de ello, la empresa adelantó el procedimiento disciplinario (descargos) aun cuando no estaban en la obligación de hacerlo, ya que el Código Sustantivo del Trabajo, no lo contemplaba como obligatorio, y que éste Ministerio, a pesar de evidenciar una justa causa, se abstuvo de otorgar el respectivo permiso.

En primera medida, debe advertir el suscrito servidor, que no comparte dicha apreciación que realiza el recurrente frente a que la empresa no está en la obligación de realizar el acta de descargos al trabajador, nótese que en su propio reglamento interno de trabajo, más exactamente en el Capítulo XVI artículos 52 y 53 (fl 94), se encuentra consignado como obligatorio el procedimiento que debe adelantar la empresa para la comprobación de las faltas y las formas de aplicación de las sanciones disciplinarias, entonces no es de arriba para el Despacho los argumentos que entrega el recurrente de que adelantó un procedimiento en aras de garantizar el debido proceso del trabajador aun cuando no estaba en la obligación de hacerlo, pues considera este fallador que el derecho de defensa y contradicción del señor José Alexander ya se encontraba garantizado expresamente en el reglamento interno implementado por la empresa.

Itera el suscrito que la justa causa que alega la parte activa del procedimiento de autorización, no está plenamente demostrada, nótese que el mismo señor Giraldo Pareja, persona con la que el señor Hernández López sostuvo el altercado, indicó mediante declaración extra-juicio ratificada ante el Despacho de la Inspectoría de Trabajo y Seguridad Social, que fue él quien inició la disputa, obligando a la parte pasiva de la contienda a ejercer su legítimo derecho a la defensa, pues no reposa prueba que el señor José Alexander haya agredido físicamente a su compañero de trabajo. Lo que si reposa son evidencias de una serie de sucesos (actas y ampliaciones de descargos), donde se deja entrever más aun, que a pesar de que la empresa escudriñara la situación acontecida, la prueba documental apuntaba de que no hubo dolo (intención) del trabajador en la falta que se le imputa, pues éste solo actuó en su legítima defensa producto de una agresión provocada por su compañero de trabajo, y no como una iniciativa de quien se predica dicha solicitud.

Frente a los planteamientos enlistados en los puntos tercero a sexto del recurso, este Despacho debe indicar que no tiene asidero lo manifestado por el recurrente, comoquiera que no reposa prueba que permita inferir razonablemente que Hernández López, haya utilizado el "supuesto cuchillo" con el fin de atentar contra la humanidad de Giraldo Pareja, pues de la narración que hace el último respecto de la situación fáctica presentada, no se evidencia que se haya agredido o atacado al señor Humberto Antonio Giraldo, nótese que los mismos trabajadores que presenciaron los hechos, pasan por alto el uso que



José Alexander pudo haberle dado al susodicho cuchillo, quedando diversas dudas sobre la utilidad que le dio al mismo, máxime cuando ni siquiera se prueba que los trabajadores en pendencia hayan tenido contacto físico, donde si bien la norma no plantea que debe existir dicho contacto, lo cierto es que para el suscrito los hechos acontecidos el 15 de marzo hogaño, no ameritan para que esta autoridad administrativa laboral, proceda a autorizar el finiquito de la relación laboral, primero; porque no se evidencia conducta repetitiva del trabajador, o que se evidencie conducta anómala del mismo en la empresa tendiente a enemistar o enemistarse, dividir, encizañar con uno o demás trabajadores, y segundo; comoquiera que las pruebas aportadas en el sub dice, no permiten inferir que el trabajador haya originado la discusión con su compañero de trabajo, más aun, no se evidencia que haya atacado o agredido a su compañero de trabajo, situación que conlleva a que este servidor no proceda con la respectiva autorización de su contrato de trabajo.

Siendo así las cosas, considera el despacho que la Resolución número 00402 de fecha 16 de septiembre de 2016, proferida por el suscrito Coordinador de Atención al Ciudadano y Trámites, donde no autorizó la terminación del vínculo laboral del trabajador José Alexander Hernández López, se encuentra ajustada a la normatividad legal vigente, a la Jurisprudencia, al procedimiento interno del Ministerio del Trabajo y, que por ende, no es contraria a la ley, pues éste constató que no existe mérito para proceder con la autorización de terminación del vínculo laboral que ata a las partes.

Al señor Fredy Albeiro Zapata Rivas, se le informa que ni el trámite de autorización de terminación del vínculo laboral, el procedimiento general administrativo, ni la decisión del presente recurso de reposición que acontece; elimina en caso alguno el derecho de acudir a la vía judicial para la protección de derechos subjetivos, para la declaración judicial de derechos individuales o definición de controversias; toda vez que esta no es la finalidad del procedimiento general contemplado en el artículo 34 y ss. del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, ni del ejercicio de la función de policía laboral, de acuerdo con el numeral 1 del artículo 486 del C.S.T. y el numeral 2 del artículo 3 de la ley 1610 de 2013.

Finalmente, y en cumplimiento a lo dispuesto por el artículo 29 de la C.P. "De la aplicación del debido proceso", en afinidad con el artículo 26 de la ley 361 de 1997 y artículos 74 y ss. de la Ley 1437 de 2011. C.C.A, Resolución 1309 de 2013 mediante la cual se adopta el Manual del Inspector de Trabajo y de la Seguridad Social y las sentencias C-539 de 2011, C-531/00, T-1040/2001, T-519/2003, T-504/2008 y T-018/2013, dadas las circunstancias expuestas, los hechos tenidos en cuenta como motivación para decidir acerca de la solicitud de autorización de despido del trabajador **JOSE ALEXANDER HERNANDEZ LOPEZ**, lo regido a través de las leyes invocadas y transcritas en el presente, la sustentación de motivos que justifican lo solicitado por el señor **FREDY ALBEIRO ZAPATA ARIAS**, en calidad de representante legal de **PLANTA Y FRIGORIFICO DEL OTUN S.A.S**, en virtud del recurso de **REPOSICION** interpuesto ante este despacho, y en mérito de lo expuesto, el Ministerio de Trabajo Dirección Territorial Risaralda.

(Se transcribe igual al texto original)

{...}

**RESUELVE:**

**PRIMERO: NO REVOCAR** la Resolución número 00402 de fecha 16 de septiembre de 2016, proferida por el Coordinador de Atención al Ciudadano y Trámites de la Dirección Territorial Risaralda, por medio del cual no se autorizó al señor **FREDY ALBEIRO ZAPATA RIVAS**, en calidad de representante legal de **PLANTA Y FRIGORIFICO DEL OTUN FRIGOTUN S.A.S**, la terminación del contrato individual de trabajo del señor **JOSÉ ALEXANDER HERNÁNDEZ LÓPEZ**, identificado con cédula de ciudadanía No. 10.010.624, por lo expuesto en la parte motiva del presente acto administrativo.

**SEGUNDO: {...}**

**TERCERO: {...}**

#### V. CONSIDERACIONES DEL DIRECTOR TERRITORIAL EN INSTANCIA DE APELACION

Procede el despacho de la Dirección Territorial Risaralda del Ministerio del Trabajo a desatar por medio del presente proveído, el Recurso de Apelación interpuesto en contra de la decisión contenida en la Resolución No.00402 del 16 de Septiembre de 2016, proferida por el Coordinador del Grupo de Atención al Ciudadano y Tramites de la Dirección Territorial Risaralda del Ministerio del Trabajo, a través de la cual no se autorizó a la empresa y/o empleador **PLANTA Y FRIGORIFICO DEL OTUN S.A.S**, identificada con Nit. 900.256.495-6,

representada legalmente por el señor Fredy Albeiro Zapata Arias, la terminación del contrato de trabajo del señor **JOSÉ ALEXANDER HERNÁNDEZ LÓPEZ**, identificado con cédula de ciudadanía No. 10.010.624.

Uno de los problemas jurídicos a plantear en la alzada y cuya solución determina la posibilidad de abordar otros debatidos en el plenario, en primer orden, es verificar la existencia de causales que invaliden lo actuado, esto es la comprobada existencia de irregularidades sustanciales que afecten el debido proceso, y la no observancia a la normatividad legal existente, así las cosas, encuentra este despacho que revisada la actuación procesal adelantada ésta se encuentra ajustada a la normatividad pertinente y por tanto no existe ninguna actuación viciada de nulidad que permita su declaración dentro del proceso objeto de impugnación.

Antes de entrar a decidir, el despacho se permite recordar la solicitud o petición, así:

(...)

**PETICION**

*Comendidamente solicita a la Oficina de Trabajo y conforme a lo establecido en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997. Se sirvan previo el agotamiento del trámite administrativo correspondiente, otorgar permiso para despedir al señor **JOSE ALEXANDER HERNANDEZ LOPEZ**, por haber incurrido en causales legales de terminación con justa causa del vínculo laboral.*

(...)

**PETICION**

Se vanse señores MINISTERIO DEL TRABAJO - DIRECCIÓN TERRITORIAL DE RISARALDA- Coordinador de Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites, en conocimiento del recurso de reposición REVOCAR en su totalidad la RESOLUCIÓN NÚMERO 00402 DE 2016 y en consecuencia se otorgue permiso para despedir al trabajador **JOSÉ ALEXANDER HERNÁNDEZ LÓPEZ**, en caso de no acceder, comedidamente solicito se sirvan conceder el recurso de APELACIÓN ante el superior jerárquico para los mismos fines.

(...)

Para determinar si es procedente modificar, confirmar o revocar el acto recurrido en apelación proferido en sede de primera instancia, esta Dirección manifiesta que tendrá en cuenta los hechos, pruebas y argumentación esgrimida por el apelante en ejercicio de su derecho de defensa y contradicción, así como las consideraciones que soportan el acto administrativo expedido por el Coordinador del Grupo Atención al Ciudadano y Tramites de la Dirección Territorial Risaralda.

Igualmente, es necesario advertir que durante el proceso administrativo adelantado se tuvieron en cuenta las pruebas que obran en el plenario, las cuales a su vez serán valoradas en esta instancia administrativa ello teniendo en cuenta que la decisión del ad-quem, se fundara libremente con observancia de los principios científicos de la sana critica.

Ahora bien, tiene para esta instancia plena acogida y respaldo los planteamientos expuestos por la instancia en reposición; ya que al citar, sobre el análisis que hizo operador administrativo- como lo llama el suplicante- no se debió solamente a una valoración de una prueba como un todo, sino, que ello obedeció a un análisis en conjunto de todo el material probatorio recaudado en el sub lite, para lo cual, se determinó que los hechos ocurridos aquel 15 de marzo de 2016, si bien a simple vista permitieron inferir que la falta que se le endilga al trabajador resulta loable encajaría dentro de la causal contemplada en el numeral 2 del artículo 62 del CST, lo cierto es que, no puede desconocerse que la "violación grave", contenida en la misma norma, contiene una alta dosis de subjetividad, puesto que hay que determinar en cada caso en particular, cuál conducta prohibida se debe considerar grave y cuál no.

Siendo así las cosas, cualquier causal de acto o hecho calificado como falta grave, constitutiva de justa causa para la terminación del contrato de trabajo, por sí sola no lo es, pues este comportamiento calificado como tal, debe ser reiterativo, generalizado, de modo que por un insulto o una discusión fuerte no se puede despedir a un trabajador, a no ser que sean frecuentes y que esos hechos sean reiterativos; más aún, el acto de violencia, la injuria o el mal tratamiento debe ser de tal entidad que haga imposible la prosecución del contrato de trabajo, y en consecuencia, el empleador está en la obligación de apreciar las circunstancias en que se presentaron los hechos o comportamientos anómalos del trabajador y las consecuencias que se derivan de esas conductas, para tomar la medida que más se ajuste a los intereses de la organización empresarial.

Por lo tanto, en el caso sub examine, se puede colegir que dicha discusión no se originó por causa imputable al trabajador, esto es; que la discusión haya sido originada y protagonizada por quien se le endilga dicha falta, queriendo decir con ello que la decisión tomada mediante el Acto Administrativo que hoy se ataca, se dio dando aplicación al principio de la inmediación que merecía cada elemento probatorio adosado al proceso y, no producto del análisis de una declaración allegada como (alegatos) sin la mínima oportunidad de contradicción como indica el impugnante, pues en sede de vía gubernativa, el Despacho accedió al decreto y practica de pruebas solicitadas por el petente.

Finalmente, no ameritan que esta autoridad administrativa laboral, proceda a autorizar el finiquito de la relación laboral, primero; porque no se evidencia conducta repetitiva del trabajador, o que se evidencie conducta anómala del mismo en la empresa tendiente a enemistar o enemistarse, dividir, encizañar con uno o demás trabajadores, y segundo; comoquiera que las pruebas aportadas, no permiten inferir que el trabajador haya originado la discusión con su compañero de trabajo; más aún, no se evidencia que haya atacado o agredido a su compañero de trabajo, situación que conlleva a que despacho no proceda con la respectiva autorización de su contrato de trabajo; encontrándose la decisión ajustada a la normatividad legal vigente, a la Jurisprudencia, al procedimiento interno del Ministerio del Trabajo.

Por último, se le recuerda a las partes que ni el trámite de autorización de terminación del vínculo laboral, ni el procedimiento general administrativo adelantado, ni la decisión de los presentes recursos, eliminan en caso alguno el derecho de acudir a la vía judicial para la protección de derechos subjetivos, para la declaración judicial de derechos individuales o definición de controversias, toda vez que de acuerdo con la naturaleza y las funciones encargadas al Ministerio del Trabajo por disposición de la ley, no entramos a declarar derechos de ninguna índole, adicionalmente por lo dispuesto por el artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el artículo 41 del Decreto Legislativo 2351 de 1965, y modificado por el artículo 20 de la Ley 584 de 2000, en virtud del cual los funcionarios del Ministerio de Trabajo, no se encuentran facultados para declarar derechos individuales, ni definir controversias cuya decisión esté atribuida a los Jueces de la República.

En mérito de lo expuesto, este despacho,

**VI. RESUELVE:**


**ARTÍCULO PRIMERO: CONFIRMAR**, la resolución número 00402 del 16 de Septiembre de 2016, en todas y cada una de sus partes, por las razones aquí expuestas.

**ARTICULO SEGUNDO: INFORMAR**, que contra la presente Resolución queda agotada la vía gubernativa y solo proceden las acciones ante la jurisdicción de lo contencioso administrativo.

**ARTÍCULO TERCERO: NOTIFICAR** el contenido de la presente Resolución a las partes jurídicamente interesadas, en la forma prevista en los artículos 66 y 67 del Código Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, Ley 1437 de 2011

**NOTIFIQUESE Y CÚMPLASE,**

Dada en Pereira, a los dos (2) días del mes de Mayo de dos mil dieciocho (2018).

  
**CARLOS ALBERTO BETANCOURT GOMEZ**  
Director Territorial