



MINISTERIO DEL TRABAJO

RESOLUCIÓN NÚMERO 852 DE 2021

(25 de marzo de 2021)

“Por medio de la cual se resuelve una solicitud de autorización para despedir a un trabajador según la Ley 361 de 1997”

LA COORDINADORA DEL GRUPO DE ATENCIÓN AL CIUDADANO Y TRÁMITES DE LA DIRECCIÓN TERRITORIAL DE BOGOTÁ, EN USO DE SUS FACULTADES LEGALES, EN ESPECIAL LAS QUE LE CONFIERE EL NUMERAL 24 DEL ARTÍCULO 2° DE LA RESOLUCIÓN 2143 DEL 28 DE MAYO DE 2014 Y DEMAS NORMAS CONCORDANTES,

CONSIDERANDO

Que mediante radicado No. 14412 del 21 de noviembre de 2017, la señora EDITH MARY RENTERIA VEGA, actuando en calidad de Representante legal de la empresa PHARMADERM, con NIT 830.058.969-2, solicitó autorización de terminación de vínculo laboral en situación de discapacidad, al(a) trabajador(a), YUDY MAYELI PEREZ CARRILLO, identificado(a) con cédula de ciudadanía No. 52.694.109.

Que mediante auto comisorio No. 2013 del 9 de julio de 2018, el Coordinador del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de esta Dirección Territorial, asigna en reparto la mencionada solicitud a la Doctora LUZ ANDREA ALBARRACIN, inspectora diecisiete (17) de trabajo, para adelantar el trámite solicitado, previa investigación de las condiciones de salud del trabajador y la verificación de la documentación aportada por las partes, así como la proyección del acto administrativo que responda la solicitud impetrada.

Con fecha 14 de agosto de 2018, el mencionado Inspector de Trabajo, mediante auto con la misma fecha, avoca conocimiento del trámite y a través de oficio, se notificó al trabajador YUDY MAYELI PEREZ CARRILLO de la solicitud presentada por el empleador, a la dirección aportada por el solicitante, Calle 128C No. 56b-30 de la ciudad de Bogotá. En la cual se le manifiesta: *“una vez certificada la documental existente en el expediente y con el animo de garantizar su derecho de contradicción y defensa, le solicito acercarse a este ente miniterial para que solicite copia del expediente y presente los descargos de manera escrita a que haya lugar, motivo por el cual a su disposición por el termino de 8 días calendario contados a partir de la fecha de recibo de esta comunicación en la carrera 7 No. 32-63 piso 2 oficina Atención al ciudadano.” (...)* **“DE IGUAL MANERA CON EL ANIMO DE LLEVAR A AUDIENCIA ADMINISTRATIVA SE CITA PARA EL DIA 18 DE SEPTIEMBRE DE LA PRESENTE ANUALIDAD, A LAS 9 AM EN LAS INSTALACIONES DE ESTE MINISTERIO PISO 2 UBICADO EN LA CARRERA 7 No. 32-63 EN EL GRUPO DE ATENCIÓN AL CIUDADANO Y TRÁMITES”**

A la par, mediante oficio de 14 de agosto de 2018, se citó a audiencia administrativa el día 18 de septiembre de 2018, a las 9 am en las instalaciones de este ministerio en el grupo de atención al ciudadano y trámites con la finalidad de que el solicitante se pronunciara acerca del pedimento realizado a este despacho.

RESOLUCIÓN NÚMERO 852 DEL 2021 HOJA No 2

Por medio de la cual se resuelve una petición de Autorización de Despido de un Trabajador según la Ley 361 de 1997”

El día 18 de septiembre de 2018 el trabajador YUDY MAYELI PEREZ CARRILLO allega respuesta al respectivo traslado del expediente y pruebas documentales que pretende hacer valer en su favor en 91 folios.

Se encuentra en el plenario del expediente, acta de diligencia administrativa laboral en la que se le dió la palabra a cada una de las partes con el fin de ser escuchadas en descargos, efectuada el día 18 de septiembre de 2018 a las 10:15 am se presentaron la Dra. MARIA FERNANDA BELTRAN PEÑA identificada con cédula de ciudadanía No. 1.032.439.755 y tarjeta profesional 280.709 del CSJ en calidad de apoderada de PHARMADERM la Dra. DIANA MARCELA CARDOZO LEON en su calidad de apoderada del trabajador identificada con cédula de ciudadanía No. 52.540.426 y tarjeta profesional 124.577 del CSJ.

Conforme a lo que reposa dentro del expediente, el señor YUDY MAYELI PEREZ CARRILLO a través de radicado No. 40926 de 26 de noviembre de 2018 allega solicitud de a este Despacho de que se Declare improcedente la solicitud de despido a través de ocho (8) folios.

Posteriormente, PHARMADERM por medio de radicado No. 41735 de 3 de diciembre de 2018 pone en conocimiento de este Despacho que esta sociedad realizo un depósito judicial en el Banco Agrario por concepto del pago de acreencias laborales del señor YUDY MAYELI PEREZ CARRILLO el día 21 de noviembre de noviembre de 2018 por un valor de \$ 4.992.144 en cuatro (4) folios.

Que mediante auto comisorio No. 1564 del 3 de mayo de 2019, proferido por parte de la Coordinadora del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites, reasignó en reparto a LEIDY YURANI RODRIGUEZ ROMERO Inspectora 23 de Trabajo y seguridad social, para que lleve a cabo el trámite correspondiente.

El día 28 de junio de 2019 a traves de radicado No. 11EE2019731100000022687, allega documentación adicional y manifiesta el interes de continuar con el tramite de solicitud de despido y adiciona los siguientes hechos:

“1. La trabajadora YUDY MAYELI PEREZ CARRILLO CC. No. 52.694.109 de Bogotá con fundamento en la incapacidad indicada de dedo de gatillo de origne a determinar y atendiendo las recomendaciones fue objeto de reubicación en sus labores, manteniendo sus condiciones incolumnes. Se anexa registro correspondiente.

2. atendiendo las recomendaciones y teniendo en cuenta que en el cargo se auxiliar de produccion- acondicionamiento, contaba conun gran espacio de tiempo, la compañía definió, asignar algunas nuevas funciones del proceso de calidad que no adfectan su condición de salud y favorecerle su productividad, dada la necesidad de rotar el personal de acondicionamiento por todas las tareas-

Las funciones asignadas fueron:

- *“Verificación de peso de capsula, lociones y emulsiones.*
- *Verificación de PH en producción. (observar que el dato de PH que arroje el preparador coincida)*
- *Control de calidad de documentación (AT-CAL-013)*
- *Control de calidad de formulas preparadas (formulas aleatorias) AT-CAL-013*
- *Control de calidad de proceso de encapsulado (AT-CAL-013)*
- *Control de calidad de formulas envasadas (AT-CAL-013).”*

RESOLUCIÓN NÚMERO 852 DEL 2021 HOJA No 3

Por medio de la cual se resuelve una petición de Autorización de Despido de un Trabajador según la Ley 361 de 1997”

Se debe advertir que para este cambio la trabajadora fue objeto de capacitación como consta en los registros correspondientes.

3. Pese a que en los seguimientos realizado a la Sra. Yudi Mayeli Perez Carrillo menciona actividades de trabajo manual en su domicilio, tales como el uso de tijeras, etc. En ejercicio de sus funciones laborales amparada en su eventual incapacidad incumple el total de sus cargas laborales a tal grado que su jefe inmediato le ha tenido que llamar la atención por su flata de rendimiento.

4. La trabajadora ha abusado de manera sistemática, permanente, y constante de su condición, incumpliendo todas las normas del reglamento interno de trabajo y especialmente en lo referente al cumplimiento de sus obligaciones laborales, funciones asignadas y conductas de indisciplina.

En efecto, en desarrollo de ese abuso de sus condiciones la Sra. Yudy Mayeli Perez Carrillo ha incurrido en las siguientes faltas graves:

- Recientemente y a consecuencia de una visita de Inspección y vigilancia de la Secretaria de Salud de Bogotá, se encontró por parte de los superiores jerárquicos que desde el día 14 de abril de 2019, no se encontraban diligenciados los formularios correspondientes al registro de Termohigrometros, que deben ser diligenciados todos los días con una frecuencia de mañana y tarde, es decir que por más de 10 días no se encontraban diligenciados, lo que corresponde a más de 20 mediciones sin registrar. Por tal razón y en estricto cumplimiento de lo estipulado en el reglamento de trabajo fue citada a rendir descargos, diligencia en la que acepto plenamente su responsabilidad.*
- Así mismo, debido a las conductas de indisciplina desplegadas por esta trabajadora, fuimos enterados de constantes riñas con compañeras de trabajo, por temas de dineros entre ellas e insultos y agresiones. El tema llegó a instancias del comité de convivencia convocado por la trabajadora, cuya copia se anexa, al presente como prueba.*
- Como si lo anterior fuer apoco y amparada por la eventual incapacidad, incumple reiteradamente con las políticas, normas e instrucciones establecidas por la empresa, específicamente en donde se evidencian ausencias injustificadas, como es el caso de no haberse presentado al trabajo el día martes 26 de junio de 2018, en donde según su decir, tenía programada una cita de consulta de medicina laboral, con hora de consulta: 9:10 am y hora de salida: 9_58 am, sin embargo, estuvo ausente todo el día y no presentó soportes que justificaran su ausencia en la jornada de la tarde (1:00 pm – 5:30 pm). Se anexa la copia correspondiente llamdo de atención.*
- De acuerdo con el seguimiento realizado a la Sra. Yudy Mayeli Perez Carrillo, la empresa ha facilitado el tiempo para que la señora asista a las citas medicas y a las terapias correspondientes, lo cual se ve reflejado en los resultados de la resonancia magnetica de fecha 24 de mayo de 2019, en donde se puede evidenciar que la resonancia magnetica de la mano izquierda se encuentra dentro de los limites normales y eso solo en un dedo de la mano derecha donde al parecer se debe desarrollar la terapia. Se anexa copia correspondiente.*
- Se debe advertir que a consecuencia de esta situación la trabajadora Yudy Mayeli Perez Carrillo, además del ausentismo por el tema de su dedo, ha presentado las siguientes ausencias que no tiene que ver con este diagnostico, que evidencian un claro abuso y año 2018 y 2019.*

RESOLUCIÓN NÚMERO 852 DEL 2021 HOJA No 4

Por medio de la cual se resuelve una petición de Autorización de Despido de un Trabajador según la Ley 361 de 1997”

AUSENTISMO DE ORIGEN ENFERMEDAD GENERAL NO LABORAL AÑO 2018				
No.	MES	FECHA INICIO	FECHA TERMINACION	HORAS GENERADAS
1	FEBRERO	12-feb-18	12-feb-18	3,5
2	MARZO	14-mar-18	15-mar-18	19
3	MARZO	23-mar-18	23-mar-18	6
4	ABRIL	11-abr-18	13-abr-18	28,5
5	ABRIL	27-abr-18	28-abr-18	19
7	JULIO	11-jul-18	12-jul-18	16
8	JULIO	16-jul-18	16-jul-18	9,5
9	JULIO	26-jul-18	27-jul-18	19
10	AGOSTO	10-ago-18	10-ago-18	2
11	AGOSTO	13-ago-18	17-ago-18	47,5
12	AGOSTO	27-ago-18	27-ago-18	4
13	AGOSTO	28-ago-18	28-ago-18	9,5
14	AGOSTO	30-ago-18	31-ago-18	19
15	SEPTIEMBRE	17-sep-18	19-sep-18	28,5
16	OCTUBRE	08-oct-18	09-oct-18	19
17	OCTUBRE	30-oct-18	30-oct-18	2
18	NOVIEMBRE	01-nov-18	02-nov-18	19
19	NOVIEMBRE	21-nov-18	22-nov-18	19
TOTAL, HORAS				290
AUSENTISMO POR TEMAS PERSONALES AÑO 2018				
No.	MES	FECHA INICIO	FECHA TERMINACION	HORAS GENERADAS
1	ABRIL	23-abr-18	23-abr-18	5,5
2	MAYO	08-may-18	10-may-18	4,4
3	MAYO	28-may-18	28-may-18	2,5
4	AGOSTO	01-ago-18	01/08/20198	9,5
5	SEPTIEMBRE	06-sep-18	06-sep-18	4,0
6	SEPTIEMBRE	26-sep-18	26-sep-18	3,5
7	OCTUBRE	10-oct-18	10-oct-18	3,0
8	OCTUBRE	11-oct-18	11-oct-18	6,0
9	OCTUBRE	31-oct-18	31-oct-18	1,0
10	NOVIEMBRE	20-nov-18	20-nov-18	2,0
11	NOVIEMBRE	30-nov-18	30-nov-18	3,0
12	NOVIEMBRE	05-dic-18	05-dic-18	3,5
TOTAL, HORAS				42,4

Por medio de la cual se resuelve una petición de Autorización de Despido de un Trabajador según la Ley 361 de 1997”

AUSENTISMO DE ORIGEN ENFERMEDAD GENERAL NO LABORAL AÑO 2019				
No.	MES	FECHA INICIO	FECHA TERMINACION	HORAS GENERADAS
1	ABRIL	23-abr-19	24-abr-19	19,0
2	ABRIL	25-abr-19	26-abr-19	19,0
3	MAYO	06-may-19	06-may-19	0,5
4	MAYO	08-may-10	10-may-19	28,5
5	MAYO	13-may-19	13-may-19	3,0
6	MAYO	15-may-19	15-may-19	3,0
7	MAYO	17-may-19	17-may-19	4,5
8	MAYO	28-may-19	29-may-19	19,0
9	JUNIO	12-jun-19	13-jun-19	19,0
TOTAL, HORAS				115,5
AUSENTISMO POR TEMAS PERSONALES AÑO 2019				
No.	MES	FECHA INICIO	FECHA TERMINACION	HORAS GENERADAS
1	ENERO	15-ene-19	15-ene-19	5
2	FEBRERO	19-feb-19	19-feb-19	2,75
3	MARZO	19-mar-19	19-mar-19	3
4	MARZO	27-mar-19	27-mar-19	1,80
5	MAYO	05-may-19	05-may-19	1
6	MAYO	31-may-19	31-may-19	4
7	JUNIO	20-jun-19	20-jun-19	2
8	JUNIO	21-jun-19	21-jun-19	3,5
9	JUNIO	25-jun-19	25-jun-19	1,5
TOTAL, HORAS				24,55

Se aclara que las ausencias reiteradas se han sucedido amparadas en el tema de su dedo de la mano derecha, pese a que se ha observado que corresponden a otros temas diferentes al indicado.

Finalmente su abuso ha llegado a extremos de que para justificar su falta del no llenar los formularios por los que fue objeto de descargos y aceptó su responsabilidad, en los días inmediatamente anteriores ha indicado a su jefe inmediato su incapacidad para utilizar un esfero y marcar los ítems correspondientes en cada formulario, sin embargo y con el pretexto de llegar a un acuerdo con el empleador solicitó al comité de convivencia, iniciación de un trámite por discriminación con el argumento de no haber sido beneficiada de créditos y bonos, para lo cual, presento por su puño y letra una solicitud formal de reunión con su abogado como su apoderado, todo en aras de recibir una suma de dinero por parte de su empleador.

RESOLUCIÓN NÚMERO 852 DEL 2021 HOJA No 6

Por medio de la cual se resuelve una petición de Autorización de Despido de un Trabajador según la Ley 361 de 1997”

A manera de ejemplo y para que se observe la conducta de la trabajadora anexamos los correos electrónicos de su jefe solicitando revisión del puesto de trabajo por la eventual imposibilidad de la trabajadora de manipular un esfero, y copia de la carta que fluidamente escribió de su puño y letra solicitando una reunión con su apoderado.

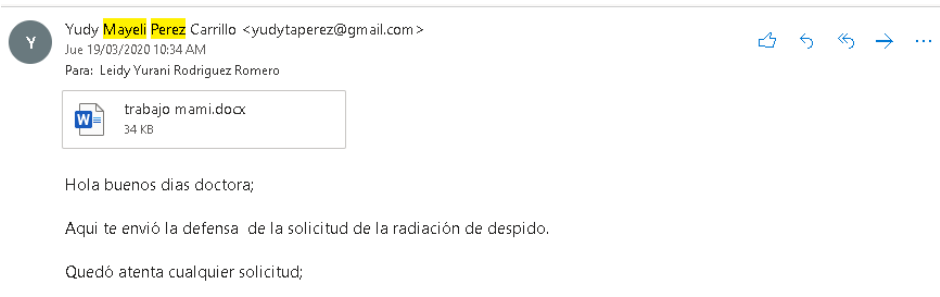
Por todo lo anteriormente relacionado reiteramos nuestra solicitud al Ministerio de trabajo para la correspondiente autorización de despido. (...)”

La suscrita Inspectora remitió oficio radicado No. 08SE202072110000001830 del 13 de febrero de 2020, en aras de continuar con el trámite se solicitó información sobre si el trabajador YUDI MAYELI PEREZ CARRILLO continua o no la relación laboral con la empresa PHARMADERM y allegar los soportes correspondientes enviado a través de correo electrónico info@pharmaderm.co. No se obtuvo respuesta alguna.

Adicionalmente, se requirió a trabajadora YUDI MAYELI PEREZ CARRILLO radicado No. 08SE202072110000002320 de 24 de febrero de 2020, para que ejerza su derecho a la defensa, ya que es importante saber su versión y que allegue documentación que tenga y pueda ayudar a esclarecer este trámite.

Reposa en el expediente constancia de comparecencia de 4 de marzo de 2020, donde se autoriza se le remita documentación del expediente que reposa ante este ente Ministerial, a través de correo electrónico yudytaperez@gmail.com y firma la trabajadora.

A través de correo electrónico el día 19 de marzo de 2020, allegó defensa la trabajadora YUDY MAYELI PEREZ CARRILLO donde afirma lo siguiente:



“Me dirijo a usted para entregarle mi defensa con respecto a la solicitud al trámite radicado número 14 41 2 de 21 de noviembre del 2017 SOLUCITUD PARA DESPEDIR A TRABAJADOR DISCAPACITADO YUDY MAYELY PEREZ por parte de la empresa PHARMADERM empresa en la que llevo 8 años cumplidos desempeñando el cargo de auxiliar de producción hasta finales de febrero del año presente donde me caracterice por ser una trabajadora muy entregada a sus funciones.

En el año 2016 empezó un dolor en el tercer dedo de la mano derecha con bastante intensidad al igual siempre realice mi trabajo sin afectar mis funciones ni las de mis compañeros solicite cita médica a la EPS la cual me remitió unas terapias y al ortopedista el cual diagnosticó dedo engatillo procedí al tratamiento que me indicó el doctor, anexo copias de las terapias a las cuales asistí, fui al ortopedista el inicio tratamiento conmigo el cual sugirió realizar una cirugía a la que fui sometida en el mes de agosto del año 2016 con una incapacidad de 20 días soportes que fueron entregados a la empresa. Mi cargo. A de desempeñar era auxiliar de producción cargo en las que se realizaban

RESOLUCIÓN NÚMERO 852 DEL 2021 HOJA No 7

Por medio de la cual se resuelve una petición de Autorización de Despido de un Trabajador según la Ley 361 de 1997"

funciones tales como etiquetar, acondicionar, envasar, inspeccionar, termoencojer y encelofanar manualmente tareas que eran realizadas en el horario de 7:00 AM– 5:30 PM y horas extras de 5:30 a 8:00 PM .Con una frecuencia de casi todos los días . porque tengo compromiso con la empresa y de el hecho de realizar horas extras es un beneficioso económico para mí y representa un entrada de dinero más para mi hogar ya que soy madre de dos niñas y vivo sola con ellas y ellas dependen económicamente y en toda situación de mí . ANEXO SOPORTES HISTORIA CLINICA DE LA CIRUGIA Y TERAPIAS Y CONTROLES MEDICOS en el año 2017 fue diagnosticada por EPS SANITAS como origen laboral re direccionando este caso ala ARL COLPATRIA ellos hicieron toda la investigación correspondiente a todo su procedimiento aceptando mi caso como origen laboral llegando respuesta el día 22 de diciembre de este año y confirmando diagnostico de la EPS como DEDO EN GATILLO BILATERAL COMPROMETIDOS 2-3-4 DE LAS DOS MANOS. Anexo análisis de puesto más soporte de terapias el cual es uno de las manifestaciones del radicado de empresa por el cual me quieren despedir porque yo no presentó soportes, soportes que siempre eh entregado en la empresa para justificar mis ausencias, en año 2018 empiezo tratamiento con ARL COLPATRIA anexo soportes los cuales empiezo con medicina laborar de ahí se remitió fisiatría cirujano de mano terapia fisica mi situación a nivel de salud se ve demasiado deteriorada en hacer algunos movimientos de mi vida diaria como es el uso de tijeras el torcer traperos hacer movimientos repetitivos movimientos de pinza, de agarre como mencionan en el expediente En cuanto a la segunda manifestación aclaro lo siguiente

Como puede darse cuenta usted Dra. En el punto número uno puede usted comprobar como ellos manipulan la información pues ya que son conocedores de mi estado de salud y mi enfermedad primero NO ES SOLO UN DEDO EN GATILLO LA ENFERMEDAD FUE DIAGNOSTICADA COMO BILATERAL 2-3-4 que significa están comprometidas las dos manos y están afectados dedo índice corazón y anular no es solo un dedo como ellos lo manifiestan esto ya estaba declarado desde el año 2017 anexo fotocopia notificación calificación de origen en primera oportunidad del evento de salud por EPS y ARL COLPATRIA al igual como ellos acataron recomendaciones yo también atendí las recomendaciones dadas por el médico para una pronta mejoría y mejorar mi calidad ya que con esta enfermedad me eh visto afectada física económica y psicológicamente ya que a raíz de esta enfermedad alternaba mis gastos entre el trabajo y horas extra En cuanto al punto dos la compañía fue la qué empezó a excluirme hasta el yo realizaba la inspección de formulas magistrales , momento fue cuando decidieron que realizara las funciones de calidad a los cuales acepté sin ningún problema, y seguí las indicaciones de mi jefe en ese momento anexo procedimiento operativo estándar donde mi jefe con puño y letra de él me indica lo que debo y la intensidad que debo realizar anexo algunos formatos de las labores realizadas.

Punto tres Con respecto a este punto aclaro que tareas como utilizar tijeras cocinar'' pelar papas, picar verduras ''lo hago, sin son movimientos no en eventuales así mismo, hay labores domesticas pero mi condición de madre soltera hace que deba cumplirlas porque no puedo poner a mis hija de 13 y 5 años a que realicen las labores domesticas, la niña mayor es un apoyo muy grande para mí pero tampoco la puedo recargar de todas las responsabilidades por que son estudiantes y deben cumplir su deber

Punto cuatro en el laboratorio existe control para alguna cosas, no para todo como debería ejercer , cuando yo volví de una incapacidad el jefe Edwin me dijo en palabras textuales yudisita imagínese que vino la secretaria de salud y me dijo estaba sin diligenciar el formato del termohigrometro al cual yo le respondí ay juemadre el me respondió si me toca poner un LLAMADO DE ATENCION yo no dije nada por que como era un llamada de atención y era la primera vez de algo semejante no lo vi tan grave luego me llamaron a descargos y me dieron la sorpresa que no era un llamado de atención si no un memorando a lo cual reaccione muy asombrada y muy inconformé por que era la

RESOLUCIÓN NÚMERO 852 DEL 2021 HOJA No 8

Por medio de la cual se resuelve una petición de Autorización de Despido de un Trabajador según la Ley 361 de 1997”

primera vez que yo veía que pusieran un memorando por algo que todo el mundo lo hace sin represalia alguna en contra de nadie , primero que todo aclaro doctora en el memorando afirman que esta sin diligenciar desde el 14 de abril del 2019 día que en calendario es DOMINGO y el domingo no labora a lo que se empieza a notar que no son realmente HONESTOS con sus argumentos segundo en el memorando dice que estaba sin llenar desde el 14 y es falso porque yo lo había diligenciado hasta el día martes 16 a lo que también es falso que los haya llenado la Sra. Luzdari Obregón como afirma el jefe usted lo puede verificar que las letras son totalmente distintas lo puede comprobar con la letra N y el numero 5.

Adicionalmente yo me encontraba incapacitada Anexo incapacidad y por si fuera poco en el cronograma existe un suplente que se supone debe hacer la labor cuando uno no está pero usted puede ver que solo tomaron represalias en contra mía, porque era a lo que yo me refería , que era la primera vez que en la empresa ponen memorando por esta causa y aun peor sancionaran por tres días por tan motivo y lo justo era que a las dos nos pusieran el memorando y nos sancionaran a las dos lo cual solo fue con migo Dra. Puede corroborar lo que digo que no se llevaba, ni aun se lleva control de nada de ese proceso en la empresa, pero como fui yo yudy perez la que cometió el error, hay si fue el problema y la sanción. Por que como yo soy la estoy enferma entonces buscan motivos para sacarme ahora que estoy impedida para hacer movimientos tan básicos como torcer un trapero .de igual manera con mi inconformidad seguí trabajando con la mejor disposición una de funciones como ellos lo resaltan es control y verificación de documentos labor que se supone que deberían no ponerme en las dos partes por es lo más lógico si me función es verificar yo no puedo diligenciar o viceversa la misma persona no lo puede hacer.

Siempre me fijaba que todos los compañeros tampoco hacían ni hacen en este tiempo un día encuentro un formato muy mal diligenciado por el señor óscar cárdenas. Aclaro no tengo nada en contra de mis compañeros simplemente estoy entregando mi defensa .encuentro un formato diligenciado de tres días de anticipación la cual también es una falta muy grave me acerco al jefe EDWIN PARDO con mi celular le comento le digo que óscar tiene los formatos adelantados de unos días y que ni siquiera está en el laboratorio la respuesta de el jefe es HAY YO YA LE DICHO A EL VARIAS VECES , y me dice que le tome una fotocopia y que se la lleve a la jefe MAIRA que es la directora técnica. yo le recalco que si que la ley es para todos que como a mi semejante problema por algo igual a lo que estaba haciendo, el me dijo si ya voy a hablar con Mayra . Adjunto audio NUMERO 1. Y copias de este formato en especial, y copias de otros formatos iguales y de otras funciones también atrasados diligenciadas por otros personas y sin que a nadie hasta el día de día de hoy hayan ni siquiera llamado la atención por esto . También le hago al jefe la observación de la una de mis compañeras de manera muy grosera me había rapado el formato por que lo había encontrado muy atrasado a lo cual me respondió ya miro eso yudisita sin que hasta el momento se haya hecho algo al respecto, y así sucesivamente Dra. Yo también cuento con ese audio cuando usted lo requiera yo lo se lo puedo hacer llegar , en el audio el jefe muy claro dice que en varias ocasiones que ya le ha dicho a óscar de esto , , tema que pongo yo en sobre la mesa eso es lo que me refiero cuando la ley es no es para todos, hago entrega también de algunos formatos d este año que también puede ud comprobar que están atrasados tengo otro audio y un video de tantos de formatos iguales al mio atrasados y no pasa nada formatos del año 2019 y formatos 2020 , reciente me había pedido el favor de diligenciar estos formatos pero del área de estabildades al cual yo estaba diligenciándoles pero como a ahora tengo nuevas funciones y una de ella es con el departamento de cartera , la idea es llevar un seguimiento de las facturas atrasadas por pago, y eso se hace en las horas de la tarde , manifesté a ADALBERTO que por favor le dijera a alguno de los muchachos que lo hiciera en la tarde o cuando yo no estuviera para evitar problemas el me dijo dígame a Jessica cerón , que es la jefe de estabildades se lo manifesté y se ella me dijo que si yo estuve en algunas capacitaciones , y algunas inducciones de las funciones a realizar sin poder ir al

Por medio de la cual se resuelve una petición de Autorización de Despido de un Trabajador según la Ley 361 de 1997”

área de estabilidades y cuando llegue y volví el día siguiente estaba absolutamente atrasado todo el formato , y hablo con la jefe y le comento que se acuerde que ese tema ya lo habíamos hablado que por favor le recomiendo , audio n 2 , fotos de formatos sin diligenciar y copias de formatos de distintas aéreas sin diligenciar hasta un video como ver DRA donde hago captura del ahora que siendo las 9 30 am ya esta diligenciado el formato de la tarde . que eso no se puede hacer pero solo quiero que se dé cuenta DRA que todos los colaboradores lo hacen y lo siguen haciendo sin que nadie diga nada a lo que sigo insistiendo que yo soy la única que han sancionado por ello en la empresa y como usted puede verificar Dra. la información con los formatos y hasta un video que adjunto y lo hacen con el fin de seguir acosándome a tal punto de que renuncie .pero Dra. A esto yo no lo puedo hacer ya que como le comente antes yo soy madre de dos hijas y ellas dependen de mi además ahora que estoy impedida para trabajar en lo que siempre he venido desempeñando como operaria a lo largo de trayectoria laboral como lo fue 5 años de operaria en el laboratorio Severiano Fernández , un año y medio en la compañía ircc certificaciones laborales como operaria de alimentos con las cuento también y ahora 8 años en laboratorio pharmaderm igual con el cargo de auxiliar de producción o laboratorio sin tener la posibilidad de ejercer otra labor ya que por estar enferma y por ser ya laboral diagnosticada por ARL es un poco más complicado que lo reciban en otra empresa además en lo que me venido desempeñándome siempre en mi vida laboral es una tarea de movimientos repetidos porque solo podría buscar trabajo en aéreas a fines y con esta condición es imposible que me reciban en otra empresa.

En cuanto al comentario de que según ellos he tenido riñas, insultos y agresiones con compañeras es falso si como yo le comente yo hacía horas extras y esto generaba un ingreso extra en mi economía cuando me las quitaron por recomendaciones quede un falta de dinero significativa ya que yo era la persona que abría todos los sábados alas personas de servicios generales y este labor la venia desarrollando alrededor de 4 años y adicionalmente las horas de la semana de 5: 30- a 8 : 00 pm y me vi en una situación económica bastante difícil y la señora luzmila es la persona responsable de la cadena y entonces yo me atrase pero aclaro no era más de dos días después de la quincena y ella me trataba mal y habla de mi por todo el laboratorio y por eso fue que tome la decisión de acudir al comité de convivencia a donde expuse el caso y como usted puede darse cuenta en la respuesta del comité la señora luzmila acepta que ella es la persona que me trataba mal y enviaba audios cobrándome de el dinero de una manera amenazante y uno de estos por error me los envió otra vez a mi uno vez se llevo a la conclusión se declaro en el comité que yo le pagaba dos días después de La quincena y ella se comprometía a no tratarme mal y ni hablar de mí . Y así fue DRA. Desde ese entonces hasta ahora nunca más se tuvo un inconveniente con esa señora ni con nadie en la empresa fue solo con ella no como ellos explican que con varias compañeras en ese momento emitieron un comunicado al cual también han hecho caso omiso donde especifican que se prohíbe toda clase de relación que tenga que ver con el intercambio de dinero y eso no se acata en el laboratorio ya que por ejemplo la cadena siguió el año 2019 y ahora en el 2020 también, en el área de producción existe un fondo donde las personas que ahorran y con ese dinero lo prestan a intereses el dinero a otras personas esto es conocimiento de los jefes . adicional a todo en el laboratorio se presentan rifas de los empleados con autorización de los jefes para recoger fondos para distintas necesidades de las personas que las realizan, se hacen también ventas de artículos por catálogos y otros artículos como son queso. y productos alpina sin que a nadie se le vea afectado. Adjunto fotos de los artículos en venta.

En cuanto a lo que respecto dicen que amparada en mi incapacidad me tome todo un día yo tenía una cita en la ARL y había hablado con m jefe Edwin y yo tenía las horas de votación y yo tenía una diligencia personal de mi hija yo le pedí el favor que si las podía tomar y él me dijo que si incluso ese día en horas de la tarde el llamo y me pregunto que si me demoraba que me estaban preguntando a lo que yo le recordé que de mi permiso y me dijo que bueno . Como usted puede

Por medio de la cual se resuelve una petición de Autorización de Despido de un Trabajador según la Ley 361 de 1997"

darse cuenta Dra. el jefe a uno le dice una cosa y con la jefe dice otra como lo puede comprobar en el audio numero 1 ellos dicen que me descontaron el tiempo sin laboral a lo que yo anexo extracto del banco que comprueba lo contrario , porque la verdad no cuento con esos desprendibles de nomina.

De acuerdo a este punto ellos dicen que según resultado en la resonancia magnética yo ya estoy bien puede usted Dra. Corroborar que ellos olvidaron mostrar el resultado también de la ecografía de las manos donde anexo resultado de diagnostico TENDINOSIS DE LOS TENDONES FLEXORES DESCRITOS. CON DISMINUCION DEN LA MANIOBRA DE FLEXION DEL TERCER DEDO DE FORMA BILATERAL. Anexo copia del resultado de la ecografía. Formulada por la ARL y las recomendaciones de la ARL fue que tomara terapia física e y infiltración las cuales las también cuento con los soportes de de asistencia.

Con respecto a este punto debo aclarar que no es solo un dedo como ellos afirman a raíz de mi enfermedad se han venido desencadenando otras patologías como son dolor de dedos pulgares, dolor de codo y muñeca y dolor de hombro como es de su conocimiento mi enfermedad es a nivel de tendones y estos se han visto afectados otros partes de mi cuerpo llevándome a acudir al médico por bastante dolor y el diagnostico de los médicos tratantes

Es el siguiente:

*SINOVITIS Y TENOSINOVITIS
DEDO EN GATILLO
TENOSINOVITIS DE ESTILOIDES RADIAL
EPICONDILITIS LATERAL BILATERAL
EPICONDILITIS MEDIA
MIALGIA*

Todos estos diagnósticos están emitidos por mi EPS SANITAS puede usted verificar el diagnostico en la incapacidades el último fue emitido por el ortopedista de la EPS el cual llega también a la conclusión que debo ser analizada por fisioterapia y reumatología citas que inmediatamente solicite ala EPS fisioterapia y reumatología cita la cual asistí el día 10 de marzo del presente año llegando el Dr. A la conclusión que debe descartar dos posibles mas diagnósticos como lo son ARTRITIS REMATOIDEA , Y LUPUS ERITEMATOSO ,para el cual me envió un sin número de exámenes y dos ecografías de puño y de muñeca las cuales cuento con el soporte de solicitud de cita también cuento , y estoy en espera que abran agenda con el especialista en reumatología para solicitar la cita ya que no tienen agenda en al eps.de igual manera en el año 2018 voy al médico a realizar mis controles normales ya que soy mujer y debo realizar mi citología , me la realizo en la cual se han encontrados unos resultados anormales en mi citología la cual fui llamada por la EPS para volver a realizar y si efectivamente tenia positivo para vph al cual inmediatamente avise en la empresa y me realice los exámenes correspondiente como fueron una colposcopia y una cauterización.

Del cuello del útero y yo presente los soportes pertinentes a la empresa los cuales los tengo también. Adicional a todo lo que pasa como también es conocimiento de la empresa en el año 2014 quede en embarazo y se complico un problema que tengo que es anemia ferropenica. Y para esto debo ser infiltrada con hierro para que pueda alcanzar un valor normal de hemoglobina. Anexo los soportes del tratamiento.

Dra. lo que quiero que por favor y con todo el respeto que usted se merece se cuenta de mi situación, yo como ellos aseguran no estoy abusando de la empresa como usted se da cuenta todo esta soportado por la EPS adicional a todo ,como le repito soy madre de dos niñas y mi hija menor

Por medio de la cual se resuelve una petición de Autorización de Despido de un Trabajador según la Ley 361 de 1997"

de 5 años tiene condición respiratoria es más complejo ella es asmática , el cuidado de ella debe ser bastante importante ya que por esta condición es vulnerable a todo y debe estar en constante vigilancia ya que cualquier descuido debe ser hospitalizada como lo estuvo en dos ocasiones Anexo copia de las historias clínicas de mi hija y anexo copia de registro civil de las niñas. Y por eso qué debo solicitar también permiso y también en diligencias escolares ya que en los colegios no dan espera y no se puede realizar estas diligencias sino entre semana.

También quiero aclararle a usted DRA que ellos siempre tienen un soporte de todo los incapacidades y soportes de asistencia donde ellos no pueden de decir que todo es amparado en mi dedo como lo indico anteriormente no es solo un dedo son las dos manos y están implicados tres dedos de cada mano y las otros diagnósticos son de conocimiento de ellos y situaciones que por más que yo no quiera pedir permiso debo pedirlo porque son situaciones que de verdad no pueden esperar si por ejemplo mi hija se enferma yo no puedo esperar más tiempo o hasta el fin de semana para llevarla al medico .además es ilógico decir que yo todo lo amparo en mi dedo si voy a ir al ginecólogo yo aviso para donde voy no puedo decir que voy al ginecólogo y traigo un soporte de la EPS con otro diagnostico . O sino también ya tendría más memorandos por falsificación de información adjunto los PDF historia clínica del año 2018 y 2019 e y incapacidades donde usted puede corroborar que todo es en relación a mi enfermedad. En el comité de convivencia en el acta N.3 de convivencia están demostrados los permisos personales que todos son justificados con respecto hacia mis hijas como le repito soy madre soltera de dos niñas y ellas dependen todo el tiempo de mí.

Con respecto DRA dice en el último punto que he llegado al colmo de justificar mi falta por la cual fui sancionada que tengo incapacidad de utilizar un esfero eso es falso Dra. yo en ningún momento he manifestado esa inconformidad y como dice que en ejemplo mi jefe a enviados CORREOS primero como usted verificar en el correo la fecha se hizo dos días de antes de interponer esta solicitud , y la sanción a la cual fui sometida fue en el mes de abril y desarrollándose en el mes de mayo , y segundo no son correos la palabra da a entender que son muchos al cual se evidencia solo uno y además el jefe Edwin me comento que Adalberto me necesitaba para ayudarle a realizar una nueva labor a la cual yo acepte y era escanear los certificados microbiológicos y físico químicos de materias primas , producto terminado y material de envase. y luego de eso transcribirlos o digitalarlos para crear un archivo digital de los años correspondientes, empecé con el año 2019 seguí con el año 2018 , 2016 y 2017 y ahora llevo el año 2020. Usted DRA cree con todo respeto que como ellos aseguran que yo informe que esta con discapacidad para utilizar el esfero y voy a digitar un archivo del cual por mi experiencia laboral no cuento con tantos conocimientos en el área de sistemas.

Y si yo hice la queja formal ante el comité de convivencia anexo formato ya que me sentía discriminada y atropellada por mis derechos como a no ser discriminado y si lo redacte a mano por que no cuento con computador en mi casa. De eso creo que se trata un comité de convivencia donde uno puede exponer su inconformidad en algún tema yo como lo puede observar en el formato digo que quiero que mejoren el trato conmigo por parte de gerencia ya que desde varios meses atrás había venido presentando ciertas situaciones que expondré de inmediato empezando un bono de fin de año que todos absolutamente todos los colaboradores de la compañía lo reciben y desde el año 2018 no recibí ningún bono yo subí y le pregunte a la jefe y la respuesta de ella fue que de gerencia no habían autorizado , no autorizo ese bono para mi haciéndome sentir de la peor manera porque todos mis compañeros sin excepción alguna gozaron de este beneficio , y la respuesta que dieron en el comité fue los bonos y los prestamos son discrecionales es decir depende del rendimiento y sentido de pertenencia del trabajador y no es OBLIGATORIO PROPORCIONARLO AL TRABAJADOR . Después, en el 2019 todos los colaboradores tienen un

Por medio de la cual se resuelve una petición de Autorización de Despido de un Trabajador según la Ley 361 de 1997”

beneficio que es de préstamos y pase el formato y mi fui la única en ese momento que también fue negado , luego se hace la toma de medidas de uniformes al cual no me tomaron medidas y estando en el laboratorio y para y cuando llegaron los uniformes obviamente no me entregaron a mí como lo puede ver anexo listado de entrega de uniformes después me hace entrega la señora Ángela Ojalora me hace entrega de unos uniformes viejos ,que tenían guardados y estaban manchados luego me ven con esos uniformes y ella misma me hace la observación que esos uniformes tan feos a lo cual yo le respondo que es porque están viejos , a lo cual ella responde hay que era que se le había olvidado y luego me hacen entregas de otros.

Luego sucede lo de la sanción como yo le explicaba anteriormente es la primera vez que esto sucede en Pharmaderm y lo hicieron fue porque fui yo quien cometió el error , cuando a mí me entregan la conclusión del comité me doy cuenta y usted DRA puede seguir verificando mi defensa el jefe Edwin en el audio numero 1 me dice que, en varias ocasiones le ha dicho a Oscar y que yo le regale una fotocopia del formato para pasárselo al jefe Mayra ósea los dos tenían conocimiento y no era la primera vez que esto sucedió con este compañero y el respuesta del comité dicen que era la primera vez que este compañero cometía este error por lo cual no pasaba nada . siempre tuve la inconformidad ante la sanción por qué si en el cronograma existe un suplente porque tampoco había llenado los formatos Si SUPONE que es una proceso muy importante porque tampoco se había dado cuenta el jefe sino hasta que según ellos dicen que 10 días atrasados A lo cual también doy mi inconformidad por que como explique anteriormente dicen que estaba lleno hasta el día 14 de abril siendo este un día domingo , yo lo tenía diligenciado hasta el día martes 16 de abril como lo puede verificar con el tipo de letra la de mi compañera es un poco mas desordenada y yo le decía la jefe que yo lo estaba llenado pero la señora Dirley Calderón me dijo porque ella es la que está registrada en el invima como usted también DRA puede verificar en el cronograma estoy yo pero debo firmar por otra persona y lo mismo hace el suplente en este caso y al tema que yo voy es porque solo a mí me sancionaron teniendo los dos personas las mismas responsabilidades pero ahí se sigue comprobando que el problema es conmigo . no se puede hacer y en cuanto al que ellos dicen que yo solo quería recibir una suma de dinero a la empresa se les olvido también contarle DRA que ellos fueron los un día me cita la jefe Mary y el señor Abogado de la compañía el DR Bayona y me hicieron el ofrecimiento que pasar la carta de renuncia y que ellos me indemnizaban por 6.000.0000 (SEIS MILLONES DE PESOS) propuesta que yo no acepte , después de la sanción por todas las inconformidades solo conmigo pasaban, y en base decidí interponer la respectiva queja ante el comité de convivencia porque me sentí muy mal y esto me estaba afectando física y emocional lo único que quería era un trato igual a todos mis compañeros, y con respecto a lo mencionan anteriormente de la suma de dinero la verdad si me he sentido muy agobiada y acosada y pues pensé que era la mejor solución ya que mi salud mental se estaba viendo agobiada y me asesore de una abogada pero no se llego a ningún acuerdo. y reiterando que la inconformidad es solo conmigo ya que en el año 2019 tampoco recibí nada absolutamente de bono de navidad, y todos mis compañeros sin ninguna excepción recibieron su bono de navidad. Adjunto recibo de nomina donde demuestra que solo recibí quincena y prima. Y adicional a todo me entregan una carta de salida a vacaciones que dice que empiezan el día 23 de diciembre de 2019 y terminan el día viernes 11º de enero de 2020. La cual haciendo las cuentas respectivas se ve de manera clara que me hacen falta algunos días a lo que la respuesta de la jefe es que en gerencia nos toman los sábados como hábiles .sabiendo que en el reglamento interno de trabajo en donde dice horario dice (SE TRABAJA EN ELL HORARIO DE LUNES A VIERNES DE 7 :00 A 5:30PM POR QUE NO SE LABORA LOS SABADOS). Adjunto carta de vacaciones y adicional a todo Dra. con esta pandemia de estamos viviendo se han establecidos unos horarios nuevos de trabajo para un plan de contingencia yo pregunto en recursos humanos que horario me toca a mí la respuesta es que como yo tomo el servicio de trasmilenio el horario es el mismo y luego me doy cuenta que unos compañeros que viven a la misma distancia o también toman toma

Por medio de la cual se resuelve una petición de Autorización de Despido de un Trabajador según la Ley 361 de 1997”

trasporte público o simplemente no toman ni siquiera transporte si les han cambiado el horario cuento con copia del formato donde ni siquiera parezco yo.”

FUNDAMENTOS DE LA SOLICITUD

Informa el solicitante, que la señora YUDY MAYELI PEREZ CARRILLO, fue vinculado a PHARMADERM S.A., la empresa en la solciitud narra que la trabajadora presenta los siguientes:

1. *“La trabajadora esta autorizada para laborar la totalidad de la jorana laboral ordinaria con restricción de movimientos repetitivos en miembros superiores manos.*
2. *Se recibio comunicación de la EPS en la que nos soicita reasignación de funciones mientras se define la situación de dicha empleada, toda vez que por sus antecedentes a la vinculación de la compñaia al aprecer presneta una restricción para ejercitar actividades manuales por lo que mencionan es dedo en gatillo bilateral 2,3 y 4. La EPS dice que quien debe asumir dicha responsabilidad es la ARL Colpatria quien a la fecha no ha dado respuesta.*
3. *En la empresa se ha resignado dunciones en varias oportunidades sin que la empleada pueda desarrollar actividades por cuanto en todas las labores se requieren actividades manuales inclusive para firmar.*
4. *El COPASST ha realizado seguimiento al diagnostico sin evidenciar mejoramiento asi mismo a la fecha la trbajadora no ha presentado soporte de que se encuentra realizando las terapias recomendadas.*

Como se puede observar la empresa ha realizado todas las actividades que le corresponden en esta materia sin que se observe interes real para su recuperación por parte de la empleada.”

CONSIDERACIONES DEL DESPACHO

En primer lugar, es necesario resaltar que el denominado fuero de discapacidad es una figura legal que protege o ampara a los trabajadores de ser despedidos debido a su discapacidad, este ha sido configurado mediante un marco normativo y jurisprudencial que desarrolla los artículos 13 y 25 de la Constitución Nacional.

Es así, como el legislador quiso garantizar los derechos fundamentales de la estabilidad laboral reforzada a las personas discapacitadas o en situación de debilidad manifiesta y el derecho al trabajo en condiciones de dignidad y justicia expidiendo la Ley 361 de 1997 que en su artículo 26 señala:

“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.
(Subrayado fuera de texto).

En sentencia T- 447 de 2013, la Honorable Corte Constitucional se pronuncia frente a los casos de terminación de la relación laboral de trabajadores en estado de discapacidad, cuando se presenta una eventual justa causa, así: *“Conforme a la jurisprudencia constitucional, la Sala advierte que todo despido de un trabajador discapacitado debe contar con la autorización previa de la autoridad de trabajo correspondiente. Sin dicho permiso la terminación del contrato laboral será ineficaz, y en*

Por medio de la cual se resuelve una petición de Autorización de Despido de un Trabajador según la Ley 361 de 1997”

consecuencia el empleador deberá reintegrar al empleado y pagar la indemnización de 180 días de salario. El precedente ha indicado que el pago de la compensación no otorga eficacia al despido, en la medida que no protege el derecho a la estabilidad laboral reforzada de las personas discapacitadas. De hecho las Salas de Revisión han subrayado que “ninguna actuación del empleador torna en eficaz el despido de un trabajador en situación de discapacidad si no existe autorización de la autoridad competente”.

Este requisito consiste en que el Inspector del Trabajo tiene el deber de autorizar o no el despido del trabajador, analizando si existe la justa causa alegada por el patrono o si tal decisión resolutoria obedece a la discapacidad del empleado. El permiso no es una mera formalidad puesto que se estableció con el fin de que la autoridad administrativa respectiva verifique que cuando empleador despide a un trabajador discapacitado no está vulnerando los derechos de una persona que cuenta con especial protección constitucional. De esta manera la sentencia C-531 de 2000 señaló que: “(...) la autorización de la oficina de Trabajo para proceder al despido o terminación del contrato de trabajo debe entenderse como una intervención de la autoridad pública encargada de promover y garantizar el derecho al trabajo según el ordenamiento jurídico nacional e internacional vigente sobre estas materias, para corroborar la situación fáctica que describe dicha causa legal de despido y proteger así al trabajador (...)”. (subrayado fuera del texto)

Como resultado de la función protectora del derecho a la estabilidad laboral que tiene la autoridad del trabajo en el despido de los empleados discapacitados, la jurisprudencia ha recalcado que el Ministerio del Trabajo tiene la obligación de pronunciarse respecto de las autorizaciones de despido que le sean presentadas. Omitir dicho deber, vacía el contenido del derecho a la estabilidad laboral reforzada y aumenta el estado de vulnerabilidad en la que se encuentran los trabajadores disminuidos. Así: “(i) no procede el despido de una persona en situación de discapacidad sin que exista autorización del Ministerio de Trabajo, (ii) cuando el empleador alega justa causa, el Ministerio debe verificar si la causal alegada es justa o no, esto con la finalidad de proteger al trabajador que se encuentra en situación de discapacidad, (iii) el Ministerio no puede evadir su responsabilidad refugiándose en una presunta justa causa y (iv) aun existiendo indemnización, no procede el despido sin previa autorización”. (subrayado fuera del texto)

“3.3.4. En suma, cuando se comprueba que el empleador (a) despidió a un trabajador que se encuentra en estado de debilidad manifiesta o en estado de vulnerabilidad, situación que se evidencia a través de factores que afectan su salud, bienestar físico, mental o fisiológico; (b) sin solicitar la autorización de la oficina del trabajo; (c) conociendo de la situación de discapacidad del empleado, hecho que se demuestra o se encuentra probado por cualquier medio de convicción, y (d) no lograra desvirtuar la presunción de despido discriminatorio que existe a favor del trabajador discapacitado. El juez que conozca del asunto tiene el deber prima facie de reconocer al empleado: en primer lugar, la ineficacia de la terminación o del despido laboral; en segundo lugar, el derecho a ser reintegrado a un cargo que ofrezca condiciones iguales o mejores que las del cargo desempeñado hasta su desvinculación; en tercer lugar, el derecho a recibir capacitación para cumplir con las tareas de su nuevo cargo, si es el caso (art. 54, C.P.) y, en cuarto lugar, el derecho a recibir una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario”.

Ahora bien, de acuerdo a los documentos obrantes en el expediente se pudo establecer que la señora YUDY MAYELI PEREZ CARRILLO, se encuentra en situación de debilidad manifiesta por su estado actual de salud, situación por la cual su empleadora PHARMADERM , presentó solicitud de autorización para dar por terminada la relación laboral ante esta dirección territorial, conforme lo ordena la Ley.

Por medio de la cual se resuelve una petición de Autorización de Despido de un Trabajador según la Ley 361 de 1997”

Que conforme a la solicitud radicada inicialmente la empresa afirma: “(...) Como se puede observar la empresa ha realizado todas las actividades que le corresponden en esta materia sin que se observe interés real para su recuperación por parte de la empleada.” Por lo que se aduce que la causal que invoca el solicitante es aquella que se encuentra plasmada en la CIRCULAR 049 DE 2019:

c. Cuando la discapacidad o situación de salud del trabajador sea incompatible e insuperable con el cargo que desempeña.

Siguiendo los criterios jurisprudenciales desarrollados, la estabilidad laboral reforzada del trabajador en situación de discapacidad física, sensorial o psíquica representa para el empleador que conoce su estado de salud, una serie de deberes que se concretan básicamente en lo siguiente: “rehabilitación funcional y profesional, readaptación del puesto de trabajo, reubicación y los cambios organizacionales y/o movimientos de personal necesarios”¹. Esto, con la finalidad de preservar el empleo del trabajador, en condiciones de desempeño eficiente, seguridad y confort.

(...)

Para el efecto, el Inspector de Trabajo deberá analizar los siguientes aspectos en el trámite de autorización, que le permitirán verificar el cumplimiento de las obligaciones del empleador², a saber:

- *La implementación al interior de la Empresa del Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo.*
- *Se debe oficiar a la Administradora de Riesgos Laborales para que se informe sobre la participación del trabajador en los programas terapéuticos y en los tratamientos médicos necesarios para su recuperación y rehabilitación funcional y ocupacional.*
- *El acatamiento por parte del empleador de las recomendaciones médicas prescritas en favor del trabajador.*
- *Se debe oficiar a la Administradora de Riesgos Laborales para que se informe sobre la existencia de un proceso de rehabilitación laboral (si el trabajador tenía la posibilidad de reincorporarse al trabajo), en donde se determinen los recursos y las acciones adelantadas por la Empresa con la finalidad de equiparar las capacidades y aptitudes del trabajador en situación de discapacidad con las exigencias de desempeño en el ambiente laboral. Sobre el particular se considerará lo siguiente:*
 - a) *La discriminación de cargos en la empresa, para lo cual se exigirá dentro de las pruebas documentales la presentación del organigrama.*
 - b) *La existencia de los estudios de puesto de trabajo y las actividades de reinducción y de reentrenamiento en los procesos de la empresa, según*

¹ Sentencia SL 1360 de 2018. Sala Laboral. Corte Suprema de Justicia.

² Artículo 8 de la Ley 776 de 2002.

Por medio de la cual se resuelve una petición de Autorización de Despido de un Trabajador según la Ley 361 de 1997”

las aptitudes físicas, psicológicas y técnicas con las que debe contar el trabajador en ese cargo o en otros posibles.

c) La adaptación del puesto de trabajo y los cambios administrativos y organizacionales que se desarrollaron para compensar las capacidades y aptitudes del trabajador, así como las acciones llevadas a cabo para garantizar la reincorporación o reubicación en condiciones de desempeño eficiente, seguridad y confort.

- *Las razones de fondo y debidamente motivadas, expuestas por el empleador para manifestar que, con posterioridad al proceso de rehabilitación y reincorporación, el desarrollo de las actividades y funciones designadas al trabajador en condición de discapacidad o debilidad manifiesta resultó efectivamente **incompatible e insuperable** en el correspondiente cargo o en otro existente en la Empresa.*

Si bien en el expediente se allego los siguientes documentos:

- Concepto medico de aptitud laboral de fecha 16/02/2018, donde el concepto es apto con recomendaciones y el tipo de examen de retorno laboral y da una serie de observaciones para que el trabajador realice su labor. Realizado por ARL AXA COLPATRIA.
- Consulta medica de 22/02/2018 donde se evidencian observaciones de antecedentes laborales, antecedentes personales, resultados de examen físico y planes de manejo. Realizado por ARL AXA COLPATRIA.
- Copia de historia clínica de 8/03/2018 en los que se evidencia diagnóstico y concepto. Realizado por MEDICINA ESPECIALIZADA EN DOLOR Y TRABAJO MEDT SAS.
- Copia de calificación de origen realizada por SANITAS EPS de fecha 28/07/2017, que determina origen laboral.
- Notificación de calificación de origen el día 7/02/2018 realizada por ARL AXA COLPATRIA.
- Copias de incapacidades de la trabajadora YUDY MAYELI PEREZ CARRILLO.
- Copia certificación de aportes de pago de seguridad social enero, febrero y marzo de 2018.

Sin evidenciarse dentro de los documentos que respaldan en el expediente se pueda constatar que el empleador agotó diligentemente las etapas de rehabilitación, reintegro, readaptación y/o reubicación laboral.

Conforme a la comunicación de 28 de junio de 2019 radicado No. 11EE2019731100000022687 la empresa PHARMADERM presenta documentos adicionales, los cuales son los siguientes:

- Acta de registro procesos- funcionarios por asumir
- Registros de inducción y formato de evaluación- auxiliares de producción.
- Registro seguimiento programa medicina preventiva y del trabajo
- Proceso disciplinario de fecha 16 de mayo de 2019
- Acta de cargos y descargos
- Acta No. 004 comité de convivencia
- Circular informativa de prohibiciones para los trabajadores
- Llamado de atención de fecha 27 de junio de 2018
- Resonancia magnética mano izquierda y mano derecha
- E-mail: jefe de producción- Edwin pardo Carballo jefe solicitando revisión de puesto de trabajo.

Por medio de la cual se resuelve una petición de Autorización de Despido de un Trabajador según la Ley 361 de 1997”

- Acta No. 001 comité de convivencia
- Acta No. 002 comité de convivencia
- Solicitud formal de reunión con el abogado de la señora Yudy Mayeli Pérez Carrillo como su apoderado.

El numeral 1 del artículo 486 del C.S.T. establece que los funcionarios del Ministerio del Trabajo no están facultados para declarar derechos individuales, ni definir controversias cuya decisión esté atribuida a los Jueces. Sin embargo, corresponde al despacho evaluar si la justa causa de terminación de la relación laboral existente entre la empresa **EURONETWORKS & TECHNOLOGIES SAS** y el trabajador **YUDY MAYELI PÉREZ CARRILLO**, soporta los criterios exigidos por la H. Corte Constitucional, en su reiterada doctrina.

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

“4.2.3. Los requisitos mínimos que deben observar los entes que detentan un poder disciplinario, según la jurisprudencia reiterada de esta Corporación, y contenida específicamente en la sentencia T-301 de 1996, hace referencia al derecho que tiene todo inculcado a:

* *La comunicación formal de la apertura del proceso disciplinario a la persona a quien se imputan las conductas posibles de sanción; **se evidencia citación de 29 de abril de 2019***

* *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; **se evidencia citación de 29 de abril de 2019 en la que cita como “MOTIVO: FALTA GRAVE. NO RELAJAR SUS FUNCIONES ASIGNADAS, AFECTANDO EL CUMPLIMIENTO DEL LABORATORIO PHARMADERM S.A. ANTE LOS ENTES DE CONTROL.”***

* *el traslado al imputado de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados; **Se evidencia cronograma de actividades donde se señala que persona era la encargada del registro Termohigrometros y acta de descargos***

* *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; **no se evidencia que se hay señalado tal termino, solo se evidencia acta de descargos***

* *el pronunciamiento definitivo de las autoridades competentes mediante un acto motivado y congruente; **se evidencia un memorando del día 16 de mayo de 2019.***

* *la imposición de una sanción proporcional a los hechos que la motivaron; y **se evidencia un memorando del día 16 de mayo de 2019 en el que se aplica una sanción de suspensión por tres días.***

* *la posibilidad de que el encartado pueda controvertir, mediante los recursos pertinentes, todas y cada una de las decisiones. (sentencia T-301 de 1996. Magistrado ponente doctor Eduardo Cifuentes Muñoz).” **se evidencia un memorando del día 16 de mayo de 2019 en el que se***

Por medio de la cual se resuelve una petición de Autorización de Despido de un Trabajador según la Ley 361 de 1997”

informa que de acuerdo con el reglamento interno de trabajo de Pharmaderm S.A., la sanción podrá ser apelada dentro del 1 día hábil siguientes.

En el caso sub examine, se evidencia después del detallado análisis de la parte procedimental que no se aplicó de manera estricta el procedimiento disciplinario laboral, que exige la Corte Constitucional (Sentencia S-593 de 2014) para validar la justa causa que permita dar por terminada la relación laboral. Así las cosas, no basta para el empleador cumplir con realizar llamados de atención, para luego determinar la comisión de una causal de justa causa, sino que todo el proceso sancionatorio desarrollado, debe ajustarse a un procedimiento propio, el cual fue diseñado para arropar de 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 pueda desprender una sanción válida, dentro del ordenamiento legal.

A partir de las fallas en la aplicación del procedimiento disciplinario mínimo exigido por la H. Corte Constitucional, aunado a que se trata de un individuo bajo especial protección, se deja en entredicho la validez de la sanción que se pretende aplicar. La jurisprudencia ha señalado, que el hecho de que el artículo 29 de la Constitución Política disponga que el debido proceso se aplica a toda clase de actuaciones policiales y administrativas, implica que, en todos los casos donde se haga uso de la facultad disciplinaria, entendiéndose esta como la prerrogativa de un sujeto para imponer sanciones o castigos, deben ser observados los requisitos o formalidades mínimas que integran el debido proceso, en tal virtud, ha determinado que este mandato no solo involucra u obliga a las autoridades públicas en el sentido amplio de este término, sino a particulares que se arrogan esta facultad, como una forma de mantener un principio de orden al interior de sus organizaciones.

No podría entenderse como, semejante garantía reconocida al ser humano frente a quien goza o evalúa su conducta, pudiera ser exigible únicamente al Estado, también los particulares, cuando se hallen en posibilidad de aplicar sanciones o están obligados por la Constitución a observar las reglas del debido proceso, que es un derecho fundamental de la persona, la que da en su integridad los fundamentos y postulados, que a esa garantía sean aplicados, se deben entonces examinar las pruebas para ejercer el derecho a la defensa-contradicción, habiendo sido oído y examinadas las pruebas que obran en su contra y en su favor.

Frente a la situación fáctica descrita y después de examinar el plenario, este despacho, procederá a no autorizar la terminación de la relación laboral, en los términos expresados en apartes anteriores y en todo caso, sin que esta Coordinación invada las competencias privativas, reservadas a las autoridades judiciales y a la jurisdicción ordinaria laboral.

En mérito de lo expuesto, la Dirección Territorial Bogotá,

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO: NO AUTORIZAR la solicitud de retiro del trabajador YUDY MAYELI PEREZ CARRILLOS, identificado con cédula de ciudadanía No. 52.694.109, radicada por EDITH MARY RENTERIA VEGA, identificada con cédula de ciudadanía No. 43.585.572, en calidad de Representante legal de PHARMADERM, con Nit. 830.058.969-2 de conformidad con lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.

Por medio de la cual se resuelve una petición de Autorización de Despido de un Trabajador según la Ley 361 de 1997”

ARTICULO SEGUNDO: INFORMAR a los jurídicamente interesados que contra el presente acto administrativo procede el recurso de reposición ante el Coordinador del Grupo de Atención al ciudadano y tramites y/o de apelación ante la Dirección territorial de Bogotá D.C., el cual deberá interponerse en la diligencia de notificación personal, o dentro de los diez (10) días siguientes a ella, o a la notificación por aviso, o al vencimiento del término de la publicación según el caso, de conformidad con el artículo 76 y siguientes de la Ley 1437 de 2011, lo pueden dirigir al correo solucionesdocumental@mintrabajo.gov.co

ARTÍCULO TERCERO: NOTIFICAR, a los interesados conforme a lo previsto de los artículos 66 y siguientes de la Ley 1437 de 2011, código de procedimiento administrativo y de lo contencioso administrativo de la siguiente manera:

1. **A la empresa**, Carrera 21 No. 166-10 Toberin en la ciudad de Bogotá D.C. al correo electrónico info@pharmaderm.co
2. **Al trabajador**, al correo electrónico yudytaperez@gmail.com

NOTIFÍQUESE y CÚMPLASE



DUNYA FERNANDA NEIRA CASTRO
Coordinadora

Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de la Dirección Territorial de Bogotá D.C.

Proyectó y revisó. Leidy Rodríguez

Aprobó: Dunya Fernanda Neira Castro