



AVISO

**LA SUSCRITA AUXILIAR ADMINISTRATIVA
DE LA DIRECCIÓN TERRITORIAL DE BOGOTÁ**

HACE CONSTAR:

Que mediante comunicación Oficial de fecha **20 de septiembre de 2018** se citó al señor **JOSE GUSTAVO GONZALES** en su calidad de Reclamante, con el fin de notificarle personalmente el contenido de la Resolución **5034 del 28 de septiembre de 2018**, expedida por la doctora **DRA. DIANA PAOLA REYES BERNAL**. Directora Territorial de Bogotá, acto administrativo que en su parte resolutive reza:

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: CONFIRMAR en cada una de sus partes, la Resolución 001279 del 22 de marzo de 2018, proferida por la Coordinación del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de la Dirección Territorial de Bogotá, por las razones expuestas en la parte motiva del presente Acto administrativo

ARTICULO SEGUNDO: NOTIFICAR a las partes jurídicamente interesadas, el contenido de la Resolución conforme a lo dispuesto en el artículo 67 y siguientes del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, advirtiéndoles que contra la misma no procede ningún recurso.

ARTICULO TERCERO: DEVOLVER el expediente a la oficina de origen. **NOTIFIQUESE Y CUMPLASE.** Aparece firma de **DRA. DIANA PAOLA REYES BERNAL**

Para todos los efectos legales, el presente **AVISO** se fija hoy **23 de octubre de 2018**, en un lugar visible de esta **Dirección** por el término de cinco (5) días hábiles contados a partir de la fecha de su fijación.


YUDY RODRIGUEZ OCAMPO

El presente Aviso se desfija hoy _____, siendo las _____.

YUDY RODRIGUEZ OCAMPO

Proyectó: Yudy R.

C:\Documents and Settings\olopez\Mis documentos\CITACIONES Y NOTIFICACIONES EXPEDIENTES\FORMATO AVISO.doc

REPUBLICA DE COLOMBIA



MINISTERIO DEL TRABAJO

RESOLUCION NÚMERO 28 SEP 2018 DE 2018

(005034)

"Por medio de la cual se resuelve un Recurso de Apelación"

LA DIRECTORA TERRITORIAL DE BOGOTÁ D.C. DEL MINISTERIO DEL TRABAJO, en uso de sus facultades legales, en especial las establecidas en el Decreto 4108 de 2011, la Resolución 2143 de 2014, y la Resolución 5444 de 2017, y

CONSIDERANDO:

1. Que mediante radicado No. 192344 del 23 de noviembre de 2016, la empresa COMPAÑÍA COLOMBIANA DE SERVICIOS TEMPORALES "COLTEMP" S.A.S., identificada con Nit No 830059650-3, por intermedio de su representante legal, presentó ante esta Territorial solicitud de autorización para dar por terminado el contrato de trabajo con justa causa del señor JOSE GUSTAVO GONZALEZ, identificado con cedula de ciudadanía No 79.559.193 quien le fue diagnosticado enfermedad de origen común y se encuentra incapacitado, la conducta realizada por el trabajador al retirar sin la autorización de la empresa usuaria residuos que habían sido entregados para su disposición, poniendo en peligro el medio ambiente al no cumplir con las disposiciones señaladas sobre almacenamiento, transporte y disposición de residuos sólidos, situación que configura una causa justa para dar por terminado el contrato de trabajo suscrito el día 31 de agosto de 2012. (Folios 1 a 36)
2. Que mediante Auto No 2804 del día 14 de diciembre de 2016, el Coordinador del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de la Dirección Territorial Bogotá de ese entonces, comisiono a un inspector de Trabajo adscrito a ese grupo para adelantar el trámite solicitado por la sociedad COMPAÑÍA COLOMBIANA DE SERVICIOS TEMPORALES "COLTEMP" S.A.S., identificada con Nit. No 830059650-3, para autorizar el despido del trabajador discapacitado señor JOSE GUSTAVO GONZALEZ. (Folio 37)
3. Que mediante oficio No 7211000-203940 del día 28 de diciembre de 2016, la inspectora comisionada, le comunico al señor JOSE GUSTAVO GONZALEZ la solicitud de autorización para la terminación del contrato de trabajo con justa causa realizada por la COMPAÑÍA COLOMBIANA DE SERVICIOS TEMPORALES "COLTEMP" S.A.S., igualmente con el fin de garantizar el derecho de defensa y el debido proceso, se cita al trabajador para el día 6 de febrero de 2017, a las 10:20 a.m., para poner en conocimiento la solicitud de despido y se pronuncie sobre ella. (Folio 38)
4. Que mediante Auto No 856 del día 3 de abril de 2017, el Coordinador del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de la Dirección Territorial Bogotá de ese entonces, reasigna a un inspector de Trabajo adscrito a ese grupo para que continúe y finalice el trámite de solicitud de autorización

"Por medio de la cual se resuelve un Recurso de Apelación"

de despido de trabajador discapacitado solicitado por la COMPAÑÍA COLOMBIANA DE SERVICIOS TEMPORALES "COLTEMP" S.A.S., identificada con Nit. No 830059650-3. (Folio 40)

5. Que mediante oficio No 721100-23491 del día 5 de abril de 2017, la inspectora comisionada, le comunico al señor JOSE GUSTAVO GONZALEZ la solicitud de autorización para la terminación del contrato de trabajo con justa causa realizada por la COMPAÑÍA COLOMBIANA DE SERVICIOS TEMPORALES "COLTEMP" S.A.S., igualmente con el fin de garantizar el derecho de defensa y el debido proceso, se cita al trabajador para el día 12 de abril de 2017, a las 08:00 a.m., para poner en conocimiento la solicitud de despido y se pronuncie sobre ella. (Folio 42)

6. Que mediante Resolución No 001390 del día 3 de mayo de 2017, el Coordinador de ese entonces del Grupo de Atención al Ciudadano y Tramites de la Dirección Territorial de Bogotá, resolvió:

"ARTICULO PRIMERO: "NO AUTORIZAR la Terminación del Contrato Laboral del trabajador señor JOSE GUSTAVO GONZALEZ, identificado con la cédula de ciudadanía 79.559.193, conforme a la solicitud elevada por la señora INGRID MARGARITA PINILLA ROCHA, en calidad de representante legal de la empresa COLTEMP SAS de conformidad con lo expuesto en la parte motiva de este proveído." (Folios 44 a 46)

7. Que la empresa COMPAÑÍA COLOMBIANA DE SERVICIOS TEMPORALES "COLTEMP" S.A.S., por intermedio de su apoderada especial se notificó personalmente el día 12 de julio de 2017, de la Resolución No 001390 del día 3 de mayo de 2017 (Folio 49)

8. Mediante radicado No 42052 del 27 de julio de 2017, la COMPAÑÍA COLOMBIANA DE SERVICIOS TEMPORALES "COLTEMP" S.A.S., por intermedio de su representante legal presentó recurso de reposición y en subsidio apelación en contra de la Resolución No 001390 del día 3 de mayo de 2017. (Folios 58 a 63)

9. Que mediante Resolución No 001279 del 22 de marzo de 2018 la Coordinación del Grupo de Atención al Ciudadano y Tramites de la Dirección Territorial de Bogotá, resolvió el recurso de reposición, confirmando lo decidido en la Resolución No 001390 del 3 de mayo de 2017 (Folios 69 a 71)

10. Que al señor JOSE GUSTAVO GONZALEZ, se le comunico mediante oficio No 08SE2018721100000007575 del 29 de mayo de 2018, la Resolución 001279 del 22 de marzo de 2018. (Folio 76)

11. Que a la COMPAÑÍA COLOMBIANA DE SERVICIOS TEMPORALES "COLTEMP" S.A.S., se le comunico mediante oficio No 08SE2018721100000004826 del 4 de abril de 2018, la Resolución 001279 del 22 de marzo de 2018. (Folio 74)

Con lo expuesto, el Despacho hace el siguiente,

"Por medio de la cual se resuelve un Recurso de Apelación"

ANÁLISIS JURÍDICO:

De la decisión de la primera instancia:

Dentro del trámite de esta investigación administrativa laboral, el fallador de Primera Instancia determinó:

[...]

Muy bien lo define la Corte Constitucional el derecho a la contradicción y defensa en Sentencia T-051/16 "El derecho a la jurisdicción, que a su vez implica los derechos al libre e igualitario acceso ante los jueces y autoridades administrativas, a obtener decisiones motivadas, a impugnar las decisiones ante autoridades de jerarquía superior y al cumplimiento a lo decidido en el fallo. B) El derecho al juez natural, identificado este con el funcionario que tiene la capacidad y aptitud legal para ejercer jurisdicción en determinado proceso o actuación de acuerdo con la naturaleza de los hechos, la calidad de las personas y la división de trabajo establecida por la Constitución y la Ley. C) El derecho a la defensa, entendido como el empleo de todos los medios legítimos y adecuados para ser oído y obtener una decisión favorable. De este derecho hacen parte, el derecho al tiempo y a los medios adecuados para la preparación de la defensa; los derechos a la asistencia de un abogado cuando se requiera, a la igualdad ante la ley procesal ...

[...]

Por otro lado el despacho solo evidencia copia de descargos rendidos por los trabajadores Alfredo Ruiz Moreno, José Gustavo González, Jorge Pascual Lombana como se percibe en folios 17 al 27 sin que se haya demostrado por parte de la empresa la decisión final tomada luego de escuchar los descargos de los trabajadores y en especial al del señor JOSE GUSTAVO GONZALEZ, trabajador implicado en la presente solicitud, al haber infringido presuntamente el reglamento interno de trabajo.

y resolvió, "**ARTICULO PRIMERO:** NO AUTORIZAR la Terminación del Contrato Laboral del trabajador señor JOSE GUSTAVO GONZALEZ, identificado con cédula de ciudadanía 79.559.193, conforme a la solicitud elevada por la señora INGRID MARGARITA PINILLA ROCHA, en calidad de representante legal de la empresa COLTEM SAS de conformidad con lo expuesto en la parte motiva de este proveído."

Decisión confirmada mediante Resolución No 001279 del 22 de marzo de 2018, por la cual se resolvió el recurso de reposición.

Del Recurso Presentado por la representante legal de la empresa COMPAÑÍA COLOMBIANA DE SERVICIOS TEMPORALES "COLTEMP" S.A.S.

Inconforme con la decisión de la Coordinación del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de esta Territorial de Bogotá, la empresa COMPAÑÍA COLOMBIANA DE SERVICIOS TEMPORALES "COLTEMP" S.A.S., por intermedio de su representante legal, mediante radicado No 42052 del 27 de julio de 2017, en la cual manifestó básicamente lo siguiente:

[...]

PRIMERO: Por otro lado el despacho solo evidencia copia de descargos rendidos por los trabajadores Alfredo Ruiz Moreno, José Gustavo González, Jorge Pascual Lombana como se percibe en folios 17 al 27 sin que se haya demostrado por parte de la empresa la decisión final tomada luego de escuchar los descargos de los trabajadores y en especial el de el señor JOSE GUSTAVO GONZALEZ, trabajador implicado en la presente solicitud, al haber infringido presuntamente el reglamento interno de trabajo.

[...]



"Por medio de la cual se resuelve un Recurso de Apelación"

SEGUNDO: En este sentido, se le aclara y ratifica al Despacho que la DECISION de la compañía es la terminación del contrato de trabajo del Sr. JOSE GUSTAVO GONZALEZ con justa causa, y que precisamente, la presente solicitud es para que la Dirección Territorial de Bogotá D.C. del Ministerio de Trabajo, expida la correspondiente autorización para proceder con dicha decisión.

En consecuencia, reiteramos, la decisión de la compañía es la terminación del contrato de trabajo del Sr. JOSE GUSTAVO GONZALEZ con justa Causa, debido a las faltas graves cometidas por el trabajador consistentes en haber descargado del vehículo de placas MSK 931 dos cajas que contenían audífonos los cuales fueron enviados por la empresa Usuaria ATESA S.A. E.S.P. a la compañía TECNIAMSA para su adecuada disposición final (INSINERACION) en fecha 05 de octubre de 2016, poniendo en grave peligro el medio ambiente, al incumplirlo establecido por las normas medio ambientales sobre custodia, cuidado, almacenamiento, transporte y disposición de residuos sólidos; así como los procedimientos establecidos para el manejo y transporte de residuos de la empresa cliente. De conformidad con lo anterior, y a pesar de que el trabajador fue llamado a descargos, garantizándole el ejercicio de los derechos fundamentales, las conductas irregulares del trabajador constituyen una violación grave a las obligaciones del trabajador, de acuerdo con lo establecido en el numeral 6 del literal A del artículo 62 del C.S.T. en concordancia con el numeral 1 del artículo 58 del mismo estatuto y que consiste en: realizar personalmente la labor en los términos estipulados; observar los preceptos del reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular le impartan el patrono o sus representantes, según el orden jerárquico establecido.

TERCERO: PETICION: Se otorgue la autorización a la empresa **COMPAÑÍA COLOMBIANA DE SERVICIOS TEMPORALES "COLTEMP" S.A.S.**, para dar por terminado el contrato de trabajo con el señor **JOSE GUSTAVO GONZALEZ**, por cuanto se configuró una justa causa.

Consideraciones del Despacho

En este orden de ideas procede este despacho a verificar como primera medida es si el recurso fue presentado cumpliendo los requisitos del artículo 76 y 77 de la ley 1437 de 2011, el cual estipula lo siguiente:

"Artículo 76. Oportunidad y presentación. Los recursos de reposición y apelación deberán interponerse por escrito 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 publicación, según el caso. Los recursos contra los actos presuntos podrán interponerse en cualquier tiempo, salvo en el evento en que se haya acudido ante el juez.

Los recursos se presentarán ante el funcionario que dictó la decisión, salvo lo dispuesto para el de queja, y si quien fuere competente no quisiere recibirlos podrán presentarse ante el procurador regional o ante el personero municipal, para que ordene recibirlos y tramitarlos, e imponga las sanciones correspondientes, si a ello hubiere lugar.

El recurso de apelación podrá interponerse directamente, o como subsidiario del de reposición y cuando proceda será obligatorio para acceder a la jurisdicción.

Los recursos de reposición y de queja no serán obligatorios".

28 SEP 2018

RESOLUCION NÚMERO

005034

DE 2018

Página No. 5

"Por medio de la cual se resuelve un Recurso de Apelación"

Artículo 77. Requisitos. Por regla general los recursos se interpondrán por escrito que no requiere de presentación personal si quien lo presenta ha sido reconocido en la actuación. Igualmente, podrán presentarse por medios electrónicos.

Los recursos deberán reunir, además, los siguientes requisitos:

- 1. Interponerse dentro del plazo legal, por el interesado o su representante o apoderado debidamente constituido.*
- 2. Sustentarse con expresión concreta de los motivos de inconformidad.*
- 3. Solicitar y aportar las pruebas que se pretende hacer valer.*
- 4. Indicar el nombre y la dirección del recurrente, así como la dirección electrónica si desea ser notificado por este medio.*

[...]

Dentro del presente asunto se evidencia que la empresa **COMPAÑÍA COLOMBIANA DE SERVICIOS TEMPORALES "COLTEMP" S.A.S.**, por intermedio de su apoderado especial se notificó personalmente de la Resolución No 001390 del 3 de mayo de 2017, el día 12 de julio de 2017 y el recurso fue presentado el día 27 de julio de 2017, es decir dentro de la oportunidad procesal prevista y con el lleno de los requisitos establecidos por ley 1437 de 2011, por consiguiente, este despacho, asume la competencia para resolver sobre el fondo del asunto, atendiendo lo prescrito en el artículo 79 de la ley 1437 de 2011.

Revisado el presente expediente, encuentra el Despacho que este ente ministerial tuvo conocimiento de la solicitud hecha por la sociedad **COMPAÑÍA COLOMBIANA DE SERVICIOS TEMPORALES "COLTEMP" S.A.S.**, la cual no fue autorizada, para dar por terminado el vínculo laboral del trabajador **JOSE GUSTAVO GONZALEZ**, mediante Resolución No 001390 del 3 de mayo de 2017; decisión a la cual le fueron interpuestos los recursos de reposición el cual se resolvió confirmando lo decidido y se concedió el recurso de alzada.

Es necesario señalar inicialmente que la Ley 361 de 1997 por medio de la cual se establecieron los mecanismos de integración social de las personas con limitación y se dictaron otras disposiciones, señaló las normas que en el derecho internacional sustentarian la expedición de la referida ley, así:

"ARTÍCULO 3o. El Estado Colombiano inspira esta ley para la normalización social plena y la total integración de las personas con limitación y otras disposiciones legales que se expidan sobre la materia en la Declaración de los Derechos Humanos proclamada por las Naciones Unidas en el año 1948, en la Declaración de los Derechos del Deficiente Mental aprobada por la ONU el 20 de diciembre de 1971, en la Declaración de los Derechos de las Personas con Limitación, aprobada por la Resolución 3447 de la misma organización, del 9 de diciembre de 1975, en el Convenio 159 de la OIT, en la Declaración de Sund Berg de Torremolinos, Unesco 1981, en la Declaración de las Naciones Unidas concerniente a las personas con limitación de 1983 y en la recomendación 168 de la OIT de 1983.

En concordancia con lo anterior, el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, establece:

"Artículo 26.- *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.*

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

"Por medio de la cual se resuelve un Recurso de Apelación"

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"

Por su parte, el artículo 137 del Decreto Nacional 019 de 2012 modificó el artículo 26 de la Ley 371 de 1997, así:

"ARTICULO 137. NO DISCRIMINACIÓN A PERSONA EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD

. El artículo 26 de la Ley 361 de 1997, quedará así:

"Artículo 26. No discriminación a persona en situación de discapacidad. *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 del Ministerio del Trabajo.*

Sin perjuicio de lo establecido en el inciso anterior, no se requerirá de autorización por parte del Ministerio del Trabajo cuando el trabajador limitado incurra en alguna de las causales establecidas en la ley como justas causas para dar por terminado el contrato. Siempre se garantizará el derecho al debido proceso.

No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso primero del presente artículo, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta (180) 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".

La Corte Constitucional mediante Sentencia C-744 de 2012 declaró inexecutable el artículo 137 del Decreto Nacional 019 de 2012 en este sentido y bajo el principio de reviviscencia quedó vigente el texto original del artículo 26 de la Ley 371 de 1997 en cita.

La Corte Constitucional en sentencia T 313 de 2012, indicó:

"Además esta obligación no constituye una mera formalidad sin sentido, por lo cual no es dable que el Ministerio cumpla con este deber señalando que se abstiene de emitir pronunciamiento alguno, pues este tiene la obligación de analizar el caso y emitir su concepto favorable o no respecto del tema cuestionado. De igual manera, en los casos en los cuales se alegue una justa causa por parte del empleador, el Ministerio del Trabajo debe verificar si existe o no la misma, esto en razón a la protección especial que tienen las personas que se encuentran en situación de discapacidad y, así mismo debe verificar si en realidad el despido se debe a esta situación o es en razón de su discapacidad."

En este orden de ideas, el Ministerio del Trabajo cuenta con la competencia para autorizar la terminación de un vínculo contractual a una Empresa, Empleador o una Cooperativa o Precooperativa de Trabajo Asociado cuando motive su decisión en causas objetivas o justas causas (art 61 y 62 CST), para dar por terminado el contrato de trabajo, el funcionario del Ministerio deberá validar si realmente la causa por la cual se autoriza terminar dicho contrato es por la causa objetiva o la justa causa comprobada, o si por el contrario obedece a la condición de discapacidad o limitación del trabajador.

Cuando la razón invocada sea la contenida en el literal a) numeral 13 del artículo 62 del C.S.T., es decir cuando dicha limitación sea considerada como incompatible o insuperable con los cargos existentes en la empresa, aquella debe demostrar que una vez incorporado el trabajador a su labor, el esfuerzo para realizar la reubicación o incluso la reconversión de mano de obra de la persona según el caso, así

"Por medio de la cual se resuelve un Recurso de Apelación"

como la creación de un nuevo cargo de ser posible se debe probar que culminada estas labores el estado de salud del trabajador se puede ver agravado; lo cual se reitera que esta carga probatoria recae únicamente en cabeza del empleador, siempre y cuando la solicitud de despido al trabajador no sea como fundamento su disparidad.

Igualmente, y si el trabajador ha sido calificado con una pérdida de capacidad laboral igual o superior al 50% y cumple con los requisitos legales, tiene derecho al reconocimiento de una pensión de invalidez, por lo tanto; no operará la solicitud de autorización para la terminación de una vinculación laboral con trabajadores o asociados que presenten algún tipo de limitación. En todo caso y de acuerdo a la Ley 797 de 2003 se podrá dar por terminada dicha vinculación con justa causa cuando se haya logrado la efectividad de la pensión.

En el caso de que la persona que presente las limitaciones físicas no cumpla con los requisitos legales para obtener una pensión de invalidez, el servidor del Ministerio no procederá a autorizar el despido del trabajador, salvo que quede demostrada una causal objetiva o una justa causa comprobada.

En este orden de ideas, la Corte Constitucional ha indicado que... "la estabilidad laboral reforzada es un derecho que tienen todas las personas que por el deterioro de su salud se encuentren en una situación de debilidad manifiesta. Es decir que esta figura opera para cualquier trabajador que, por su condición de salud, se vea afectada su productividad, sin que sea necesario que cuente con una discapacidad declarada, certificada y cuantificada por una junta de calificación médica, ni que su origen sea determinado."¹

Descendiendo al caso en concreto, observa el Despacho que la solicitud presentada por la empresa **COMPAÑÍA COLOMBIANA DE SERVICIOS TEMPORALES "COLTEMP" S.A.S.**, sobre autorización para despedir al trabajador **JOSE GUSTAVO GONZALEZ**, el cual goza de un fuero de estabilidad de salud, por cuanto fue calificado con un tipo de enfermedad común, sugiriendo por parte de la EPS SALUDCOOP, el reintegro laboral, haciendo una serie de recomendaciones tanto al trabajador como a la empresa, por un término de 6 meses (folios 31 y 32), tiene fundamento en que el trabajador retiró sin autorización de la empresa usuaria **ATESA S.A. E.S.P.** residuos que le habían sido entregados para su disposición, poniendo en peligro el medio ambiente, por incumplir con las disposiciones ambientales, relacionadas con transporte, almacenamiento y disposición de residuos sólidos, lo que genera una violación de sus obligaciones, establecidas en el literal A, numeral 6 del artículo 62, en concordancia con el numeral 1 del artículo 58 y el numeral 1 del artículo 60 del C.S.T., por lo anterior la solicitud no es por el estado de salud del trabajador sino por una justa causa consagrada en los artículos 58 y 60 del C.S.T.

El parágrafo 3° del artículo 33 de la Ley 797 de 2003, establece lo siguiente:

*"... Se considera justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo o la relación legal o reglamentaria, que el trabajador del sector privado o servidor público cumpla con los requisitos establecidos en este artículo para tener derecho a la pensión. **El empleador podrá dar por terminado el contrato de trabajo o la relación legal o reglamentaria, cuando sea reconocida o notificada la pensión por parte de las administradoras del sistema general de pensiones.**"* (Negrilla y subraya fuera de texto)

Respecto de la solicitud de la empresa sobre la autorización de despido del trabajador discapacitado, señor **JOSE GUSTAVO GONZALEZ**, señalando como una presunta justa causa la violación grave de las obligaciones y prohibiciones del trabajador fijadas en los artículos 58 y 60 del C.S.T., al observar el expediente, como ya lo indico la Coordinación del Grupo de Atención al Ciudadano y trámites de esta Dirección Territorial no aparece el reglamento de trabajo de la empresa, si esta consideró que el trabajador

¹ Corte Constitucional, Sentencia 320 de 2016 Referencia: expediente T-5.187.233 M.P. ALBERTO ROJAS RIOS

“Por medio de la cual se resuelve un Recurso de Apelación”

cometió alguna falta disciplinaria, debió darle aplicación al citado reglamento de trabajo que debe contener aspectos como el procedimiento para imponer alguna sanción disciplinaria, la clasificación de las mismas, el trámite que se debe adelantar para su aplicación, los derechos y garantías procesales que tiene el investigado, en consecuencia se puede concluir que la empresa **COMPAÑÍA COLOMBIANA DE SERVICIOS TEMPORALES “COLTEMP” S.A.S.**, no ha dado cumplimiento a su obligación de respetar el debido proceso como el derecho de defensa del disciplinado, puesto que el empleador previamente a la imposición de cualquier sanción debe garantizar los derechos del trabajador, reglamento de trabajo que si tiene la empresa, como se desprende de la diligencia de descargos realizada el día 7 de octubre de 2016 al trabajador JOSE GUSTAVO GONZALEZ visible a folio 21, en la misma diligencia el trabajador niega los cargos como se desprende de las respuestas dadas a las preguntas 10 y 12.

[...]

Por otro lado, el despacho solo evidencia copia de descargos rendidos por los trabajadores Alfredo Ruiz Moreno, José Gustavo González, Jorge Pascual Lombana como se percibe en folios 17 al 27 sin que se haya demostrado por parte de la empresa la decisión final tomada luego de escuchar los descargos de los trabajadores y en especial al del señor JOSE GUSTAVO GONZALEZ, trabajador implicado en la presente solicitud, al haber infringido presuntamente el reglamento interno de trabajo.

Luego se puede observar respecto a la eventual justa causa alegada por la empleadora, se encuentra que no hay claridad absoluta sobre el peso de las pruebas aportadas, ya que estas fueron cuestionadas por el trabajador, de cualquier manera es necesario aclarar, que este ente Ministerial ha sido facultado por la Ley, para autorizar o negar autorización para que el empleador pueda dar por terminada la relación laboral con el trabajador en estado de discapacidad, a partir de la información suministrada por las partes, pero no para declarar, decretar o calificar acciones u omisiones como justas causas, ya que esta facultad es privativa del Juez Laboral, una vez se acuda a la Jurisdicción Ordinaria Laboral, por consiguiente este conflicto debe ser resuelto por la autoridad competente, en consecuencia la empresa al considerar que el trabajador incumplió algún deber y obligación que consagran los artículos 58, 60 y 62 del C.S.T., de conformidad al contrato de trabajo anexo a folios 6 y 7, se puede observar que su cláusula novena señala las justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo deben ser calificadas como faltas graves, haciendo alusión al reglamento interno de trabajo, como ya se indicó la empresa no cumplió con este trámite, como es el agotamiento del procedimiento con el otorgamiento de las respectivas garantías establecidas en el señalado estatuto.

Por lo tanto, de las razones anteriormente señaladas se tiene que los argumentos de la sociedad recurrente no son suficientes para variar la decisión adoptada por la Coordinación del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de la Dirección Territorial de Bogotá mediante Resolución número 001279 del 22 de marzo de 2018.

En mérito de lo expuesto, este Despacho,

RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO: CONFIRMAR en cada una de sus partes, la Resolución 001279 del 22 de marzo de 2018, proferida por la Coordinación del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de la Dirección Territorial de Bogotá, por las razones expuestas en la parte motiva del presente Acto administrativo.

"Por medio de la cual se resuelve un Recurso de Apelación"

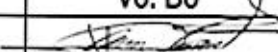

ARTICULO SEGUNDO: NOTIFICAR a las partes jurídicamente interesadas, el contenido de la Resolución, conforme a lo dispuesto en el artículo 67 y siguientes del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, advirtiéndoles que contra la misma no procede ningún recurso.

ARTICULO TERCERO: DEVOLVER el expediente a la oficina de origen.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE



DIANA PAOLA REYES BERNAL
Directora Territorial de Bogotá

Funcionario	Nombre y Apellidos	Vo. Bo
Proyectado por	JORGE GUTIERREZ SARMIENTO	
Revisó y aprobó contenido con los documentos legales de soporte	JAVIER MAURICIO MUÑOZ PIÑARETE	

Los arriba firmantes declaramos que hemos revisado el presente documento y lo encontramos ajustado a las normas y disposiciones legales vigentes, y por lo tanto, bajo nuestra responsabilidad, lo presentamos para la firma de la Directora Territorial de Bogotá del Ministerio del Trabajo.

002034

Handwritten signature